



Internacional de la Educación
6º Congreso Mundial



Informes de Progreso

Libro 2B

Informes de Progreso



Índice :

Sexto Informe Cuadrienal sobre la Condición de la Mujer en los Sindicatos, la Educación y la Sociedad	3
Informe sobre 'en camino hacia la igualdad': EI's First World Women's Conference	27
Informe Cuadrienal sobre la Situación de los Derechos de los Pueblos Indígenas a la Educación	47
Informe Cuadrienal sobre los Derechos de Docentes y del Personal Educativo Lesbianas y Gays	57

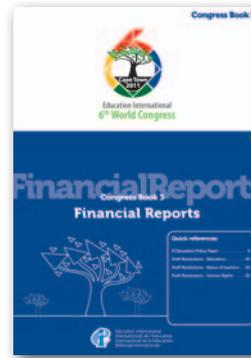


Publicaciones para el Congreso



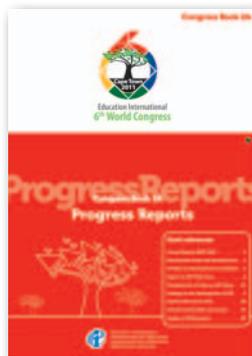
Libro 1 Guía del Congreso

Contenidos:
Información
Práctica, Agenda,
programa, Reglas de
debate, elecciones,
procedimientos de voto,
sesiones temáticas,
exhibiciones



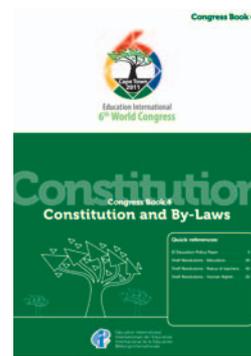
Libro 3 Informes Financieros

Contenidos:
Informe del Comité
Especial, Informe sobre
cuotas de afiliación, Informe
del Auditor 2007-2010,
Programa y presupuesto
2012-2015, Propuesta de
2012-2015, Nombramiento
de Auditores



Libro 2A Informes de Progreso

Contenidos:
Informes Anuales 2007-2010,
Membresía, Política sobre
Cooperación al Desarrollo,
Proyecto de Estrategia de la
EPI, Estructuras regionales
de la IE, Barómetro de la IE



Libro 4 Constitución y Reglamentos de la IE

Contenidos:
Enmiendas propuestas a la
Constitución y Reglamentos
de la IE, Constitución de la
IE, Reglamentos de la IE,
Reglamentos Regionales



Libro 2B Informes de Progreso

Contenidos:
Informe Cuadrienal sobre
la Condición de la Mujer,
Informe sobre la Conferencia
Mundial de Mujeres, Informe
Cuadrienal sobre pueblos
autóctonos, Informe
cuadrienal sobre el estatus de
los/las trabajadores/as LGBT



Libro 5 Documento de política educativa de la IE, Resoluciones y enmiendas

Contenidos:
Documento de
política educativa de
la IE, Resoluciones y
enmiendas propuestas

Contenidos

Sexto Informe Cuadrienal sobre la Condición de la Mujer en los Sindicatos, la Educación y la Sociedad	3
A. Introducción	3
B. Igualdad de Género en los Sindicatos	5
C. Educación de las niñas y las Mujeres	10
D. Igualdad de Género en el mundo laboral, la Educación para el Empleo y la Sociedad	13
E. Conclusiones y Prioridades para el Trabajo de la EI	22
F. Referencias	24

Informe sobre 'en camino hacia la igualdad':E l's First World Women's Conference	.27
1. En camino hacia la igualdad:El's First World Women's Conference	27
2. Recomendaciones	30
3. Actas de la Conferencia	32
4. Evaluación	37
5. Lista de documentos	38

Informe Cuadrienal sobre la Situación de los Derechos de los Pueblos Indígenas a la Educación	.47
--	------------

Informe Cuadrienal sobre los Derechos de Docentes y del Personal Educativo Lesbianas y Gays	.57
--	------------



Sexto Informe Cuadrienal sobre la Condición de la Mujer en los Sindicatos, la Educación y la Sociedad

IE Human and Trade Union Rights and Equality Unit
Angelika Striedinger

A. Introducción	3
1. Objetivo y contexto del Informe	3
2. Método	4
3. Nivel de Respuestas	4
B. Igualdad de Género en los Sindicatos	5
1. Beneficios y Obstáculos a la Igualdad en los Sindicatos ..	5
2. Representación de las Mujeres en la Membrecía y la Dirección Sindical	5
3. Mecanismos para la Igualdad de Género en los Sindicatos	7
4. Políticas Estructuras y Actividades en materia de Género en los Sindicatos	9
C. Educación de las niñas y las Mujeres	10
1. El rol de la Educación en las relaciones de Género y su Desarrollo	10
2. Acceso a la Educación	10
3. Estereotipos de Género en el aula	12
D. Igualdad de Género en el mundo laboral, la Educación para el Empleo y la Sociedad	13
1. Derechos de la Mujeres y la Igualdad de Género	13
2. Género: La dimensión "oculta" de los ODM	15
3. Desigualdad salarial y el "Techo de Cristal" para las docentes	20
E. Conclusiones y Prioridades para el Trabajo de la IE ..	22
1. Conclusiones de los datos	22
2. Temas prioritarios y Actividades	23
F. Referencias	24

A. Introducción

1. Objetivo y contexto del Informe

Declaración Política de la IE sobre la Mujer en la Educación y las Organizaciones de Docentes, 1995:

37.c. "La IE debería redactar un informe para cada congreso ordinario sobre los progresos realizados en cada país y cada organización miembro, especialmente con respecto de la participación de las mujeres en las cuestiones de responsabilidad y la toma de decisiones".

El presente informe muestra los resultados de un estudio llevado a cabo por la Internacional de la Educación entre sus afiliadas en 2009/2010, e incluye datos mundiales recientes sobre los derechos de la mujer y la igualdad de género. Constituye el Informe sobre la Condición de la Mujer en los Sindicatos, la Educación y la Sociedad para el Sexto Congreso Mundial de la IE en 2011.

El informe se inicia con un análisis de la igualdad de género dentro de las organizaciones miembro de la IE (parte B) e indaga acerca de la situación de la representación femenina entre la membresía y la dirección de los sindicatos de la educación, las herramientas utilizadas para incrementar la representación de las mujeres y los temas que ocupan un lugar importante en la lista de prioridades. El objetivo es proporcionar una imagen actual sobre la situación de la participación de las mujeres en sus sindicatos.

El informe continúa con las distintas percepciones de los sindicatos sobre las desigualdades de género en los sistemas educativos y las sociedades en general (partes C y D) y se pregunta sobre los principales obstáculos en materia de igualdad de género para los

docentes, los estudiantes y la sociedad, cuales de estos logros se han realizado y dónde se requiere hacer más esfuerzos. El objetivo de estos capítulos es tener un panorama de la igualdad de género en la educación y la sociedad, desde el punto de vista de los sindicatos de docentes del mundo. Por otro lado, el Informe destaca las sugerencias de los sindicatos sobre temas y actividades prioritarios en los que la IE debería centrar su trabajo sobre igualdad de género en los próximos años (parte E).

La intención del informe no es sólo proporcionar respuestas, sino también lanzar preguntas a debate y sugerir ámbitos para un estudio más profundo. La Primera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE "En Movimiento hacia la Igualdad" sirvió de foro de un debate global para tal fin, y la discusión continuará durante y más allá del Caucus de Mujeres previo al 6to. Congreso Mundial de la IE. El presente informe, por lo tanto, no es el final de un proceso, sino una forma de impulsar un debate centrado y continuo sobre la igualdad de género en el trabajo de la IE y sus organizaciones miembro.

incluirán en los informes regionales y subregionales. Los datos se analizaron con SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), utilizando en la mayoría de los casos cruces de variables y correlaciones simples, y con el objetivo de ofrecer una imagen general y perfiles regionales.

Cuando es posible, los resultados de este estudio se comparan con los resultados de estudios anteriores. Dado que algunos de los estudios anteriores tuvieron un índice de respuesta muy bajo (y por lo tanto un efecto mucho más fuerte de sesgos de muestreo), a veces no se pueden tomar como representativos, sino más bien como indicadores aproximados de un desarrollo.

En 26 países, recibimos respuestas de más de un sindicato. Para algunas partes del análisis, fue necesario seleccionar un sindicato por país (partes C y D). La selección se basó en la rigurosidad con la que se había completado la encuesta y en la representatividad de los sindicatos. En muchos casos, varios sindicatos de un mismo país daban respuestas distintas a la misma pregunta. Los resultados sobre la igualdad de género en los sindicatos (parte B) se pueden considerar muy válidos, ya que representan información de primera mano sobre las organizaciones miembro de la IE. Los resultados de las otras partes (C y D) tienen un carácter distinto: no son una descripción objetiva de las realidades de los países, sino que reflejan el análisis de los propios sindicatos docentes sobre el sistema educativo, político y social en sus países. Como tales, ofrecen una visión valiosa sobre la percepción del mundo que tienen los sindicatos.

2. Método

Este informe está basado en las respuestas de las organizaciones miembro de la IE a un cuestionario realizado entre el periodo de julio de 2009 y enero de 2010. La coordinación y la comunicación con las organizaciones afiliadas de Europa y Norteamérica estuvieron a cargo del Secretariado de la IE, mientras que para Asia-Pacífico, África, América Latina y el Caribe, fueron las Oficinas Regionales de la IE las que se encargaron de coordinar las respuestas. El Comité sobre la Condición de la Mujer de la IE decidió realizar la encuesta a nivel regional para proporcionar más tiempo a los sindicatos para completarla e incluirla en las agendas regionales de igualdad. El objetivo era también conseguir mayores índices de respuestas a la encuesta, alcanzándose dicho objetivo.

Comparado con los cuestionarios de años anteriores (1995, 1998, 2001, 2004 y 2007), si bien las preguntas principales y la dirección general son las mismas, el cuestionario era más largo y detallado, con un total de 350 preguntas. Además, las Oficinas Regionales de la IE también podían añadir preguntas específicas sobre sus regiones. Tres regiones aprovecharon esta posibilidad: Asia-Pacífico, Europa y América Latina. Los resultados de estas preguntas se

3. Nivel de Respuestas

Las conclusiones de este informe es muy representativa de la membrecía de la IE: 138 organizaciones de 95 países respondieron a la encuesta, un 34 por ciento de las organizaciones miembro de la IE (26 sindicatos de África, 40 sindicatos de Asia-Pacífico, 45 sindicatos de Europa, 14 sindicatos de América Latina y 13 sindicatos de Norteamérica y el Caribe). Si bien se han cubierto casi todos los rincones del planeta, faltan respuestas especialmente del Norte de África, Sudáfrica y Oriente Medio.

Teniendo en cuenta el tamaño de las organizaciones miembro, las organizaciones encuestadas representan un 78 por ciento de

Gráfico A 1: Índice de respuesta por región

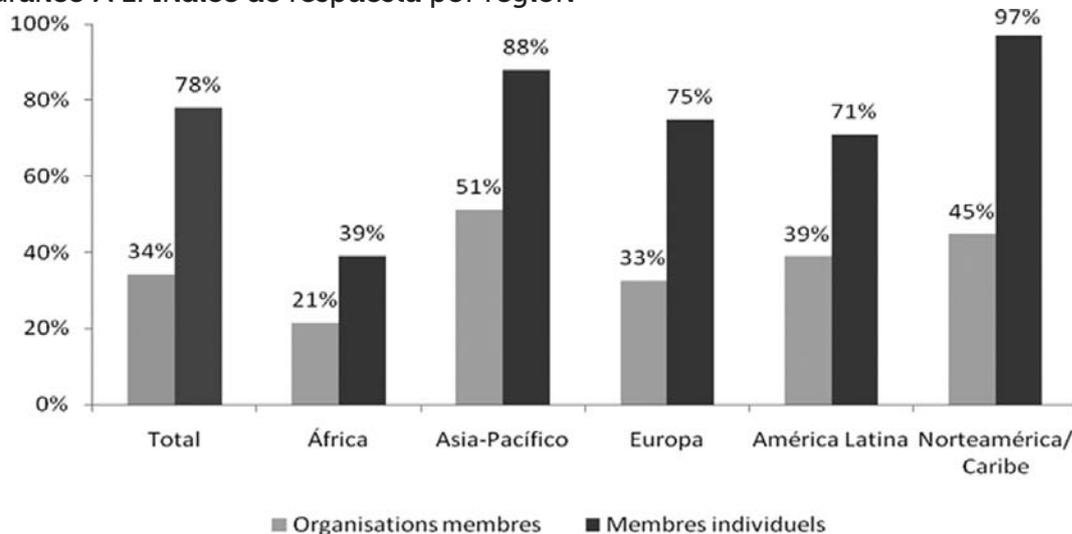


Tabla 1 1: Índice de respuesta 1995-2010

	1995	1998	2001	2004	2007	2010
Cifras absolutas de OM	64	110	78	44	77	138
Porcentaje de OM	24%	39%	25%	14%	18%	34%

la membresía individual total de la IE. El siguiente gráfico muestra el índice de respuesta por región; las barras claras representan el porcentaje de organizaciones que han respondido y las barras oscuras representan el porcentaje de membresía individual. El porcentaje de miembros individuales representados en este informe es más alto que el porcentaje de organizaciones miembro que respondieron a la encuesta, lo que nos lleva a la conclusión de que las organizaciones más grandes respondieron en mayor número a la encuesta que las pequeñas

El total de 138 organizaciones, es el índice de respuesta más alto en cifras absolutas de todas las encuestas de la IE sobre la condición de la mujer desde su inicio en 1995. En cifras relativas, el índice de respuesta del 34 por ciento se alcanzó sólo en 1998, cuando un 39 por ciento de las organizaciones miembro de la IE respondieron a la encuesta:

En términos de niveles educativos, la mayoría de los sindicatos representa al personal de la enseñanza primaria y secundaria (más del 80 por ciento); dos tercios de los sindicatos representan al personal de la primera infancia, y la mitad de los sindicatos representan al personal de la enseñanza superior.

B. Igualdad de género en los sindicatos

1. Beneficios y obstáculos a la igualdad en los sindicatos

Los datos sobre la representación femenina en los sindicatos de la educación, teniendo en cuenta los datos de encuestas anteriores, muestran que las mujeres constituyen la mayoría del personal docente y de la membresía sindical, pero están sub-representadas en la dirección sindical.

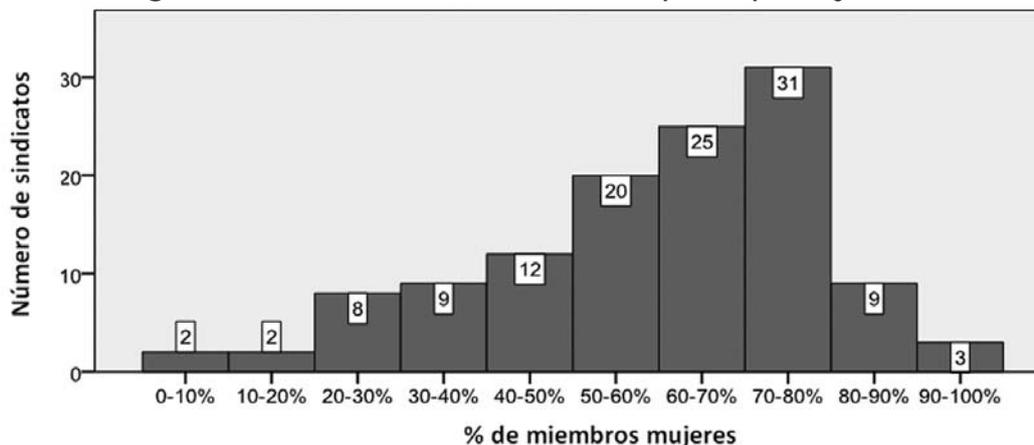
La sub-representación femenina en los sindicatos es un fenómeno global. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2008) analiza la participación de las mujeres en las instituciones de diálogo social a escala nacional en delegaciones del gobierno y grupos de empleadores y trabajadores. Los datos recogidos de África, Asia, Europa, América Latina y el Caribe, muestran que las mujeres sólo representan un 15 por ciento del total de miembros de las instituciones de diálogo social. El porcentaje de mujeres en el grupo de trabajadores es incluso un 13 por ciento más bajo que el de las delegaciones de gobierno (19 por ciento); y la representación femenina más baja se observa en los grupos de empleadores (10 por ciento). Los sindicatos, fundados sobre los principios de igualdad, justicia y solidaridad, tendrían que ser los más progresivos en materia de igualdad de género, antes que estar en la zaga.

2. Representación femenina en la membresía y la dirección sindical

En la primera parte de la encuesta, se pidió a los sindicatos que retrataran a su organización en aspectos relacionados con el género. Se incluían preguntas sobre el número de mujeres en la membresía y en cargos directivos, así como sobre la existencia de estructuras sindicales para la igualdad de género, y políticas y actividades de género. Los sindicatos podían proporcionar información adicional sobre mecanismos de igualdad de género en sus sindicatos y actividades sindicales relacionadas con los derechos de la mujer y la igualdad de género.

Las mujeres conforman la mayoría de la membresía de los sindicatos de docentes: Casi dos tercios de los sindicatos que respondieron a esta pregunta cuentan con entre un 50 por ciento y un 80 por ciento de miembros femeninos. La media global es de un 60 por ciento de miembros femeninos.

Graph: Percentage of women in union membership (frequency distribution)



La composición de género de las memberships sindicales son muy diferentes según las regiones, lo que se refleja en las diferencias regionales de la composición de género de la profesión docente (véase parte D.3):

- Los sindicatos de docentes africanos tienen el porcentaje más bajo de afiliadas femeninas (40 por ciento promedio). Tres cuartas partes de los sindicatos africanos tienen menos de un 50 por ciento de afiliadas femeninas.
- Los sindicatos de docentes caribeños tienen el porcentaje más alto de membresía femenina (76 por ciento promedio). Casi todos con una participación femenina por encima del 70 por ciento.

En las otras regiones, la proporción de afiliadas mujeres oscila entre el 55-70 por ciento pero existe una gran diversidad al interior de las propias regiones (mínimo: 3 por ciento; máximo: 93 por ciento).

Si bien las mujeres constituyen la mayor parte de la membresía en los sindicatos en la mayoría de las regiones, se encuentran sub-representadas en la dirección sindical. Cuanto más importante es el órgano de toma de decisiones, más bajo es el porcentaje de mujeres: A nivel mundial, el porcentaje de mujeres se reduce del 60 por ciento en la membresía al 50 por ciento de las delegaciones a las conferencias y al 40 por ciento en los consejos ejecutivos de los sindicatos.

Excepto en 2004, este patrón se ha reflejado en todas las encuestas sobre la condición de la mujer realizadas por la IE: El porcentaje de mujeres en la membresía sindical siempre ha superado el 50 por ciento, reduciéndose a cerca del 50 por ciento en las conferencias, y por debajo del 40 por ciento en los consejos ejecutivos. En la comparación se observa que el porcentaje de mujeres

en los consejos ejecutivos y en cargos directivos se incrementa de forma lenta e inestable.

Este patrón de “más poder – menos mujeres” se observa en todas las regiones (la excepción: los sindicatos norteamericanos, el porcentaje de mujeres en el consejo ejecutivo es más alto que en la conferencia), y de forma más visible en África y América Latina, donde el porcentaje de mujeres en la membresía es el doble que el porcentaje de mujeres en los consejos ejecutivos.

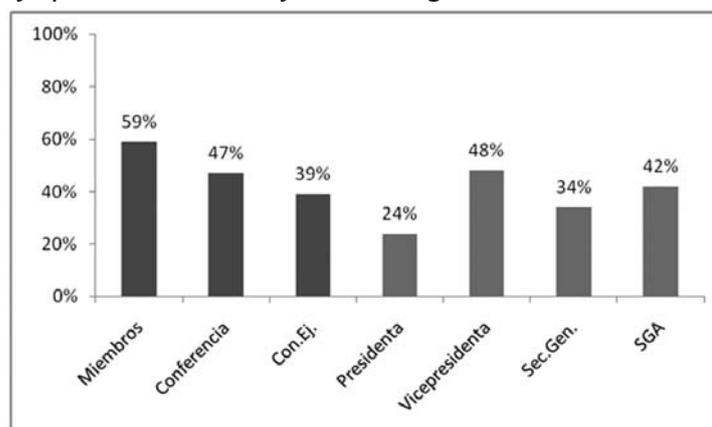
En lo que se refiere a cargos directivos en las organizaciones miembro de la IE, los datos muestran que las mujeres están seriamente sub-representadas en los altos cargos (un 24 por ciento presidentas, 34 por ciento secretarías generales) y mejor representadas en cargos de segunda línea (48 por ciento vicepresidentas, 42 por ciento secretarías generales adjuntas), pero incluso en este caso, el porcentaje de mujeres se encuentra por debajo del 50 por ciento, aun más bajo que su proporción en la membresía. Existen diferencias regionales:

- En África y Norteamérica, la proporción de afiliadas femeninas está bien reflejada en las presidentas y las vicepresidentas, pero las mujeres se encuentran sub-representadas entre las secretarías generales y las secretarías generales adjuntas.
- En el Caribe, la representación femenina entre las secretarías generales es muy baja. Los otros cargos más o menos reflejan la proporción de mujeres en la membresía sindical.
- En Europa, América Latina y Asia-Pacífico, las mujeres se encuentran sub-representadas en todos los altos cargos. Es el caso especialmente de las secretarías generales en Europa, y sobretodo de las presidencias en América Latina y Asia-Pacífico.

Tabla B 1: Porcentaje medio de mujeres en órganos sindicales de toma de decisiones 1995-2010

	1995	1998	2001	2004	2007	2010
% miembros femeninos	66%	> 50%	63%	53%	> 50%	59%
% mujeres en la conferencia	43%	-	50%	54%	51%	47%
% mujeres en el consejo ejecutivo	35%	< 30%	25%	33%	46%	39%
% mujeres en la dirección	-	-	< 20%	21%	37%	36%

Gráfico B 2: Porcentaje promedio de mujeres en órganos de decisiones y cargos sindicales



Los sindicatos con una mayor proporción de membresía femenina, ¿tienen más mujeres en sus cargos directivos? En el caso de los cargos de presidencia, secretaria general y secretaria general adjunto, la correlación es débil pero significativa: Cuanta más alta es la proporción de la membresía femenina, es más alta la probabilidad de que los sindicatos tengan una presidenta, secretaria general y secretaria general adjunta. En el caso de la vice-presidencias, los datos no muestran una correlación significativa.

El patrón de “más poder – menos mujeres” también se observa entre el personal del sindicato: Del promedio, la mitad del personal son mujeres, pero hay menos mujeres en la dirección (43 por ciento), más mujeres en cargos administrativos / secretariado (62 por ciento). Si bien en Europa, Norteamérica y el Caribe hay más mujeres entre el total del personal (cerca 65 por ciento frente al 40-55 por ciento de las otras regiones), el porcentaje de empleadas es mucho más alto entre el personal administrativo (70-8è por ciento) que entre el personal directivo (45-55 por ciento).

Conclusiones:

- **Cargos de más poder – menos mujeres: Las mujeres constituyen la mayor parte de la membresía en la mayoría de las regiones, pero se encuentran sub-representadas entre la dirección sindical. Cuanto más importante es el órgano de toma de decisiones, más bajo es el porcentaje de mujeres.**
- **Mejora lenta pero irregular: Frente a los años anteriores, la representación de las mujeres en cargos directivos en los sindicatos se incrementa de forma lenta e inestable.**

3. Mecanismos para la igualdad de género en los sindicatos

¿Existen mecanismos en los sindicatos para garantizar que las mujeres estén representadas en los altos cargos/órganos de decisión? La mitad de los sindicatos confirman que estos mecanismos existen en sus sindicatos, pero se observan grandes diferencias entre las regiones: En África y Asia-Pacífico, tres cuartas partes de los sindicatos disponen de estos mecanismos; en Norteamérica y América Latina, alrededor del 40%, y en Europa y el Caribe, estos mecanismos sólo existen en una cuarta parte de los sindicatos.

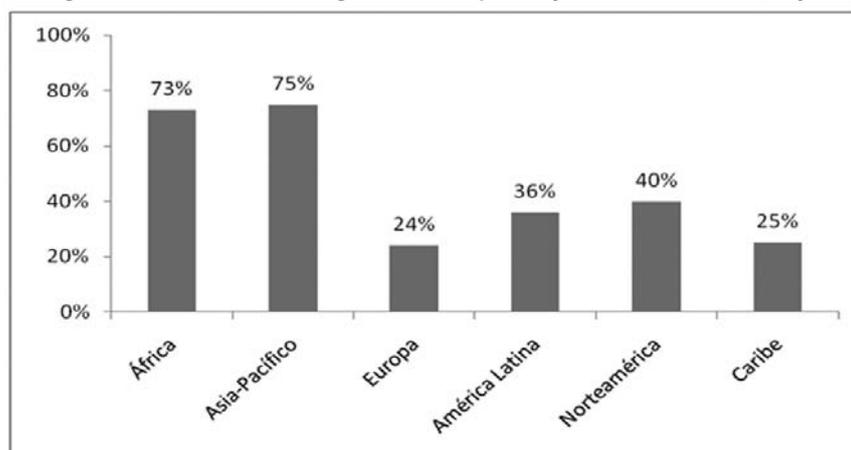
Estos mecanismos suelen ser cuotas o puestos reservados para las mujeres. 41 sindicatos mencionan estos mecanismos, es decir un tercio de los sindicatos que respondieron a esta pregunta. En encuestas anteriores se hacía una pregunta similar, comparando resultados se observa que mientras que en 1998 menos de una cuarta parte de los ellos afirmaban tener puestos de reservados para las mujeres en la dirección sindical, este dato se estabiliza en cerca del 30 por ciento.

Las cuotas empiezan en un 20 por ciento de mujeres en cargos directivos; la mayor parte llega a un mínimo de un 30 por ciento; algunos tienen un 50 por ciento de cuotas. Las cuotas se aplican para diferentes órganos de decisión: consejos ejecutivos (mencionados por 7 sindicatos), cargos representativos y órganos elegidos (4 sindicatos) o congresos (4 sindicatos). Algunos sindicatos tienen normativas más específicas como, por ejemplo, que al menos haya una o más de una mujer como vicepresidenta (mencionado por 5 sindicatos). En otros casos, se reservan puestos para la representación de las mujeres o el comité sobre la igualdad de género en órganos de decisión (7 sindicatos). Diez organizaciones dijeron que no cuentan con mecanismos estatutarios, pero que se están haciendo esfuerzos especiales para incrementar el número de miembros mujeres y su representación en puestos

Tabla B 2: Porcentaje medio de sindicatos con cuotas de género 1995-2010

	1995	1998	2001	2004	2007	2010
Cuotas, puestos reservados	-	23%	32%	26%	31%	31%

Graph: Percentage of unions with gender equality mechanisms by region



decisorios. Tales esfuerzos incluyen formaciones sobre liderazgo y programas de tutoría para las miembros mujeres, auditorías de género a nivel interno y procedimientos para la integración de la perspectiva de género, así como planes de acción e incentivos con vistas a incrementar el número de mujeres en la dirección del sindicato.

Son estos mecanismos efectivos? Los datos muestran que los sindicatos que disponen de mecanismos de igualdad de género no parecen tener una representación femenina mayor en los altos cargos y órganos de decisión. Por lo tanto, no resulta fácil responder a la pregunta de si son efectivos o no. En primer lugar, aplicar un cambio estructural en la organización puede tomar mucho tiempo. Por ello sería necesario saber el tiempo que estos mecanismos vienen funcionando. En segundo lugar, la efectividad depende del compromiso sindical con la igualdad de género: Si los sindicatos disponen de mecanismos de igualdad de género, puede que sólo sean una cortina de humo para acallar a la membresía que luchan por la igualdad de género. Si los sindicatos no disponen de estos mecanismos, el motivo podría ser que este no incluye la igualdad de género en su agenda o que las mujeres ya están bien representadas en la dirección.

Conclusiones:

- **Efectividad confusa de los mecanismos de igualdad de género: La mitad de los sindicatos disponen de mecanismos para garantizar la igualdad de género en altos cargos de toma de decisiones. Sin embargo, los datos no ofrecen una indicación clara de si tales mecanismos mejoran realmente el equilibrio de género entre la dirección del sindicato.**

4. Políticas, estructuras y actividades en materia de género en los sindicatos

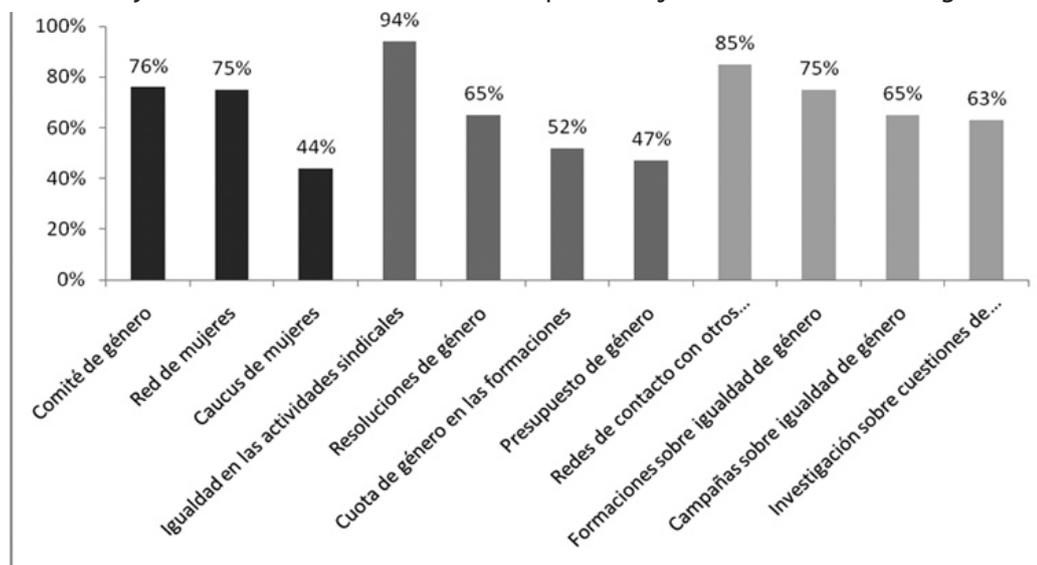
El 76 por ciento de los sindicatos que respondieron a la encuesta tienen un comité encargado explícitamente de los derechos de la mujer y/o la igualdad de género; en dos tercios de estos casos se trata de un comité únicamente femenino. En el 80 por ciento de estos sindicatos, el comité de la igualdad de género se respalda en la constitución del sindicato. Sus integrantes suelen ser electas (70 por ciento) que nombradas. El que los sindicatos dispongan o no de un comité específico no depende del porcentaje de la membresía femenina que tengan.

El 13 por ciento de los sindicatos que respondieron a la encuesta afirman que están considerando establecer un comité de igualdad de género. Sólo un 11 por ciento no dispone de comité ni tiene planeado establecer ninguno. Estos sindicatos proceden mayoritariamente de Norteamérica y Europa: Una quinta parte de los sindicatos norteamericanos y una tercera parte de los europeos no tienen planes de crear ningún comité de género.

También existen otras estructuras para la igualdad de género, como una red de mujeres (75 por ciento de los sindicatos) o un caucus de mujeres (50 por ciento de los sindicatos). En ocasiones, estas estructuras existen lado a lado: Casi la mitad de los sindicatos tienen las tres estructuras (comité, red y caucus), y tres cuartas partes tienen al menos dos de ellas. Un 20 por ciento de los sindicatos que respondieron a la encuesta no disponen de ninguna de estas estructuras, esto se aplica a los sindicatos europeos, mientras que muchos indican que sí las tienen en África y Asia-Pacífico.

Prácticamente todos los sindicatos disponen de políticas de igualdad de género: ofrecen igualdad de oportunidades a las mujeres en todas las actividades sindicales (más del 90 por ciento), tienen resoluciones específicas para la igualdad de género

Gráfico B 4: Porcentaje de sindicatos con estructuras, políticas y actividades sobre la igualdad de género



(dos tercios), reservan puestos para las mujeres en programas y formaciones educativas (la mitad de los sindicatos) o invierten un presupuesto específico en actividades de igualdad de género (la mitad de los sindicatos). En los sindicatos caribeños parece carecer de políticas específicas para garantizar la igualdad de género, contrariamente a los sindicatos de Asia-Pacífico y Norteamérica, donde estas abundan.

Más del 90 por ciento de los sindicatos llevan a cabo actividades relacionadas con la igualdad de género: redes de contactos con otros sindicatos u ONG (más del 80 por ciento), organización de formaciones sobre derechos de mujeres (tres cuartas partes), organización de campañas (dos tercios) y preparación de estudios sobre cuestiones de género (dos terceras partes). Estas actividades son raras en los sindicatos caribeños, pero parecen desempeñar un papel importante para los sindicatos de África y Asia-Pacífico.

En general, las políticas, actividades y estructuras de igualdad de género están bastante extendidas entre la membresía de la IE. Los sindicatos de Asia-Pacífico y África parecen ser más activos en materia de igualdad de género que los de otras regiones – los sindicatos de Europa y el Caribe indican la actividad más baja .

El siguiente gráfico muestra cuántos sindicatos tienen estructuras para la igualdad de género (barras azul oscuro), cuántos sindicatos tienen políticas de igualdad de género (barras azules), y cuántos sindicatos organizan actividades relacionadas con la igualdad de género (barras azul claro).

Algunos sindicatos describieron más detalladamente sus actividades sobre igualdad de género: Defienden los derechos de la mujer desarrollando políticas, presentando demandas ante el parlamento, participando en consultas gubernamentales, organizando actividades de presión para incluir las cuestiones de género en el código de conducta docente y los convenios colectivos y ejerciendo presión por un plan de estudios sensible con las cuestiones de género.

Los sindicatos de todo el mundo organizan campañas y proyectos como actividades en el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y el Día Internacional por la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25 de noviembre); participan en marchas en favor de la mujer; organizan exposiciones sobre la historia de la mujer, los movimientos feministas y el papel de las mujeres en las luchas sindicales; publican artículos sobre igualdad de género en revistas sindicales o revistas específicas sobre las docentes; elaboran publicaciones, sitios web y materiales de campaña por los

derechos de la mujer; así como documentos de orientación para las representaciones escolares e información sobre el lenguaje sensible al género. Algunos sindicatos organizan formaciones sobre salud y análisis del VIH/SIDA y otras enfermedades transmitidas sexualmente, cáncer de mama y cervical y lactancia. Los sindicatos también mencionaron que llevan a cabo proyectos de investigación sobre la condición de la mujer; que organizan conferencias y formaciones para la afiliación de mujeres al sindicato, así como proyectos sobre el desarrollo de capacidades y liderazgo o proyectos de tutoría; y que trabajan en proyectos de cooperación internacional, especialmente en el contexto de las redes de mujeres regionales y subregionales de la IE.

En encuestas anteriores también se incluyeron preguntas sobre las estructuras, las políticas y las actividades sindicales de igualdad de género. Al comparar los datos se observan desarrollos irregulares, pero se pueden extraer algunas conclusiones:

- Un número creciente de sindicatos que cuentan con comités de igualdad de género.
- El número de sindicatos que organizan caucus de mujeres previo al congreso parece aumentar.
- Algo menos de la mitad de los sindicatos cuentan con un presupuesto específico para las actividades de igualdad de género, sin cambios importantes desde 2004.
- El número de sindicatos que preparan investigaciones sobre cuestiones de género parece aumentar rápidamente (se ha más que duplicado en los últimos cuatro años).

Los sindicatos que cuentan con un comité de igualdad de género, una red o un caucus de mujeres, ¿tienen más mujeres en sus direcciones? Un análisis de los datos muestra resultados contradictorios: Los sindicatos que cuentan con una estructura de igualdad tienen más secretarías generales, pero muchas menos presidentas y menos mujeres en el consejo ejecutivo . Por lo tanto, los datos no aportan una indicación clara respecto al efecto de las estructuras de igualdad de género sobre la representación femenina en las direcciones sindicales.

Los sindicatos con una mayor representación femenina en sus estructuras de dirección, ¿son más activos en materia de igualdad de género? Los datos no muestran una correlación significativa entre el porcentaje de mujeres en cargos directivos y la intensidad de las políticas y las actividades de igualdad de género.

Pero sí existe una estrecha conexión entre la existencia de estructuras de igualdad de género en un sindicato y la intensidad de las políticas y las actividades de igualdad de

Tabla 2 3: Estructuras, políticas y actividades de igualdad de género 1995-2010

	1995	1998	2001	2004	2007	2010
Comités de igualdad de género	-	-	-	26%	44%	76%
Caucus de mujeres previo al congreso	21%	36%	40%	56%	28%	44%
Presupuesto para actividades de género	-	-	-	46%	42%	47%
Investigación sobre cuestiones de género	-	-	-	-	29%	63%

género: Los sindicatos que cuentan con estructuras de igualdad de género en sus organizaciones también cuentan con más políticas y organizan más actividades sobre la materia. La iniciativa de desarrollar políticas y organizar actividades sobre igualdad de género nace, en todo el mundo, en los comités, las redes y los caucus de mujeres.

unions that have gender equality structures in their organisation also have more policies and organise more activities on this issue. Across the globe, women's committees, networks and caucuses are the place where the initiative is born to formulate policies and organise activities on gender equality.

Conclusiones:

- **Correlaciones complejas: Los mecanismos y estructuras de igualdad de género no parecen tener un impacto claro en la representación femenina en los cargos directivos, y el número de mujeres en los cargos directivos no parece tener ningún efecto distintivo en la frecuencia de las actividades de igualdad de género.**
- **Es necesario realizar una investigación más exhaustiva: Un estudio de caso por caso podría establecer la efectividad de las políticas centradas en la igualdad de género en las direcciones sindicales en contextos culturales y sindicales muy distintos.**
- **Importancia de las estructuras de igualdad de género: Sin embargo, los datos dejan claro que la iniciativa de desarrollar políticas y organizar actividades sobre igualdad de género nace, en todo el mundo, en los comités, las redes y los caucus de mujeres.**

C. Educación para niñas y mujeres

1. El papel de la educación para las relaciones de género y su desarrollo

Los sistemas educativos tienen un impacto doble en las relaciones de género: Por un lado, crean oportunidades para que las mujeres desarrollen sus carreras en el mercado laboral y logren la independencia económica. Ello se conoce como el derecho a la educación – quién puede acceder a qué educación – y los derechos a través de la educación – qué puertas se abren gracias a la educación y la formación. Por otro, las relaciones de género se reproducen o se transforman en los sistemas escolares a través de las interacciones entre los niños y las niñas, los y las docentes. Ello hace referencia a los derechos de género dentro de la educación.

En la última década, muchas iniciativas políticas han llevado a grandes progresos en el derecho de las niñas a la educación, respaldadas por marcos internacionales como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM 2 y 3) y los objetivos de la Educación para Todos (objetivos 2 y 5 de la EPT):

ODM 2: Alcanzar la Enseñanza Primaria Universal

Meta: Garantizar que, para 2015, los niños y las niñas de todo el mundo puedan finalizar un curso completo de primaria

ODM 3: Promover la Igualdad de Género y la Autonomía de la Mujer

Meta: Acabar con la disparidad de género en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente antes de 2005, y en todos los niveles educativos en 2015 a más tardar

objetivo 2 de la EPT: Garantizar que para 2015 todos los niños, y en particular las niñas, en circunstancias difíciles y pertenecientes a minorías étnicas, puedan acceder y finalizar una educación primaria obligatoria de calidad y gratuita.

objetivo 5 de la EPT: Eliminar las diferencias de género en la educación primaria y secundaria para 2005 y conseguir la igualdad de género en la educación para 2015, con el objetivo principal de garantizar que las niñas accedan plenamente a una educación básica de calidad y la superen con éxito en igualdad de condiciones.

Estas iniciativas políticas están motivadas y respaldadas por numerosos estudios que muestran que educar a las niñas puede lograr más cambios positivos que cualquier otra acción – tanto para las personas individualmente como la sociedad en su conjunto. Como dijo el antiguo Secretario General de la ONU, Kofi Annan (2004): "Estudio tras estudio hemos observado que no existe una herramienta para el desarrollo más efectiva que la educación de



las niñas y la autonomía de las mujeres. Ninguna otra política puede incrementar tanto la productividad, reducir la mortalidad infantil y materna ni mejorar la nutrición y promover la salud, incluida la prevención del VIH/SIDA”.

Si bien se ha invertido una cantidad de capital considerable para incrementar la educación de las niñas, todavía persisten muchos problemas. En todo el mundo, alrededor de mil millones de personas no han ido a la escuela o la han abandonado después de menos de cuatro años. Cerca de dos terceras partes son mujeres y niñas. Se estima que 77 millones de niños, un 55% de los cuales son niñas, siguen sin acceso a ningún tipo de educación (E4 2010: 4). Dos tercios de los casi 800 millones de analfabetos de todo el mundo son mujeres (UNESCO 2010b: 1). Siguen existiendo grandes obstáculos a la hora de materializar el derecho a la educación, en la educación y a través de la educación, para millones de personas. Las desigualdades de género están fuertemente arraigadas en esta negación de derechos.

Un informe reciente de UNGEI (Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas) describe tres tendencias significativas en el panorama educativo en materia de igualdad de género en los últimos 10 años (UNEGI 2010: 9):

- La paridad de género en el acceso y la asistencia ha mejorado sustancialmente, pero el progreso no es uniforme en todos los niveles escolares ni todas las regiones y países.
- Siguen habiendo brechas importantes en ámbitos que reflejan la igualdad de género, como la elección de asignaturas, el sesgo de género y los estereotipos en los libros de texto, los procesos de enseñanza-aprendizaje y la actitud de los docentes con respecto de las niñas.
- Las mujeres y niñas suelen interrumpir su educación antes que los niños y los hombres debido a circunstancias adversas como la pobreza, los conflictos, los desastres naturales y la crisis económica.

El informe establece varios retos enfrentados para alcanzar la igualdad de género en la educación (UNGEI 2010: 19), los más importantes, el riesgo de perder los beneficios de la matriculación de las niñas, su asistencia y retención debido a las reducciones de la inversión en educación y en otros ámbitos que afectan a la educación de las niñas directa o indirectamente. De igual modo, el Informe de Seguimiento de la Educación Para Todos en el Mundo 2010 de la UNESCO (UNESCO 2010a: 6) destaca los efectos de la crisis económica como una importante amenaza para el derecho a la educación. Si bien la crisis se originó en los sistemas financieros del mundo desarrollado, sus efectos están alcanzando a los sistemas educativos de los países más pobres del mundo. El aumento de la pobreza, el incremento del desempleo y la reducción de remesas están llevando a situaciones en las que muchas familias pobres y vulnerables tienen que retirar a sus hijos e hijas de la escuela porque no pueden permitirse los gastos escolares o necesitan el trabajo de las hijas en el hogar o los hijos como fuente de ingresos. El informe de la UNESCO advierte que *“la crisis podría crear una generación perdida de niños en los países más pobres del mundo, cuyas expectativas vitales se verán irremisiblemente dañadas por la incapacidad de proteger su derecho a la educación”* (ibídem). En la mayoría de los casos, las niñas son las

primeras en abandonar la escuela.

2. Acceso a la educación

El Informe de Seguimiento de la Educación Para Todos en el Mundo 2011 (UNESCO 2011) presenta las estadísticas más recientes de resultados escolares. Muestra que se ha logrado un gran progreso en los últimos diez años. Pero a pesar de que los ODM incluyen el objetivo de la escolarización primaria universal y la eliminación de las desigualdades de género en la enseñanza primaria y secundaria para 2015, la realidad todavía está muy lejos de conseguirlos.

En total, el 90 por ciento de los niños y niñas en edad de asistir a la enseñanza primaria lo hacen realmente, comparado con el 82 por ciento de 1999. Este incremento en la asistencia escolar se aplica tanto a los niños como a las niñas. El incremento más alto en la asistencia a la enseñanza primaria se observa en las regiones que tenían un índice bajo como, por ejemplo, el sur y el oeste de Asia (86 por ciento) y el África Subsahariana (73 por ciento). En la mayoría de las regiones hay más de 95 niñas por cada 100 niños en la enseñanza primaria, pero más de la mitad de los países del África Subsahariana, el Sur y el Oeste de Asia y los Estados Árabes todavía no han alcanzado la paridad de género en primaria. En todo el mundo, 28 países siguen teniendo menos de 90 niñas por cada 100 niños escolarizados; 18 de los cuales se encuentran en el África Subsahariana.

La situación empeora en la enseñanza secundaria. El índice de asistencia escolar general es del 67 por ciento, y las diferencias regionales son palpables. El índice de matriculación más bajo se observa en el África Subsahariana (34 por ciento), que también cuenta con las peores cifras en paridad de género: Sólo 79 niñas por cada 100 niños van a la escuela secundaria y el incremento en la asistencia escolar en los últimos diez años fue mayor en los niños que las niñas. También se observan bajos índices de matriculación en el sur y el oeste de Asia (54 por ciento; 85 niñas por cada 100 niños), el Caribe (58 por ciento, 103 niñas por cada 100 niños) y los Estados Árabes (68 por ciento; 92 niñas por cada 100 niños).

El Índice de Paridad de Género en la Educación, calculado por la División de Estadísticas de la ONU (UNIFEM 2008: 124) indica grandes diferencias regionales en la educación superior, con sustanciales diferencias en las oportunidades de acceso para las mujeres a cargos directivos en la política, la economía y la administración.

Una sección del cuestionario de la IE se centraba en la educación de las niñas y las mujeres. Se pidió a los sindicatos su opinión sobre el acceso y los obstáculos a la educación, por un lado, y la igualdad de género en la educación, por otro. Las preguntas abiertas ofrecían a los sindicatos la oportunidad de describir con más detalle los obstáculos al acceso y explicar cómo las medidas del gobierno afectan a la educación de las niñas.

El acceso a la educación está considerado un problema por los sindicatos de docentes en una tercera parte de los países que respondieron a la encuesta. Existen grandes diferencias regionales: Casi todos los sindicatos de Europa, Norteamérica y el Caribe indican que se ha alcanzado el pleno acceso a la educación,

para ambos niños y niñas, en todos los niveles educativos. Por el contrario, los sindicatos de más de un 80 por ciento de los países de América Latina, así como en la mitad de los países de África y Asia-Pacífico, sostienen que el acceso es un problema en sus países e identifican casi cinco veces más obstáculos a la educación que los sindicatos de Europa, Norteamérica y el Caribe .

Obstáculos a la Educación

Los motivos de ausencia y abandono escolar son multidimensionales y se refuerzan mutuamente: "Las niñas, y los niños en general, de familias pobres y zonas rurales se enfrentan a un riesgo mucho más alto de no ir a la escuela. Estas tres categorías interactúan entre sí y con factores adicionales – como el idioma, el origen étnico y las discapacidades – para crear múltiples obstáculos al acceso y la retención en la escuela". (UNESCO 2010a: 12) Un informe de UNGEI señala que las niñas de familias socialmente desfavorecidas y familias pobres se enfrentan a las mayores desigualdades educativas – por ejemplo, las niñas de los pueblos indígenas de América Latina, poblaciones de estrato sociales bajos del sur de Asia o poblaciones rurales de muchos países en desarrollo. Las brechas entre zonas rurales/urbanas constituyen uno de los principales retos de la educación para todos, y son grandes, especialmente en el África Subsahariana y el sur de Asia (UNEGI 2010: 14, 18).

El siguiente gráfico muestra qué obstáculos a la educación mencionaron cuántos sindicatos. Los obstáculos a la educación más relevantes están relacionados con el trabajo infantil, la falta de infraestructura escolar y los estereotipos de género. Además, las enfermedades o el fallecimiento de padres y tutores son un motivo importante para que niños y niñas no vayan a la escuela.

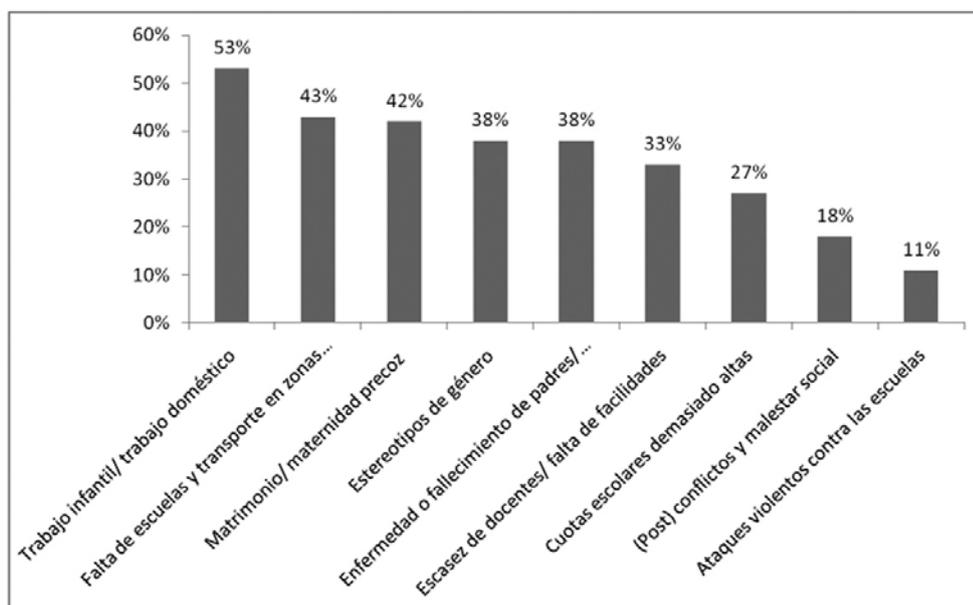
La constelación de obstáculos a la educación parece variar de región en región. En África, los obstáculos a la educación están principalmente relacionados con los roles de género, el matrimonio y la maternidad precoz, y la enfermedad o fallecimiento

de los padres. Por el contrario, los sindicatos de América Latina mencionan principalmente obstáculos relacionados con el trabajo infantil y el trabajo doméstico. Además, muchos sindicatos (20 sindicatos), especialmente de África y América Latina, dicen que la pobreza mantiene a niños y niñas fuera de la escuela. Algunos añadieron que los padres con recursos limitados prefieren enviar a la escuela a sus hijos antes que a sus hijas. Otros obstáculos mencionados son: escuelas saturadas y falta de docentes cualificados (9 sindicatos), ignorancia y falta de apoyo de los padres (5 sindicatos), mala gestión de las escuelas y corrupción (3 sindicatos), falta de atractivo de las escuelas y horarios escolares inflexibles (3 sindicatos), violencia sexual (3 sindicatos), así como delincuencia juvenil y violencia de bandas juveniles (3 sindicatos).

La mayoría de los sindicatos africanos creen que estos obstáculos son los que mantienen principalmente a las niñas apartadas de la educación; en América Latina, la mitad de los sindicatos cree que afectan principalmente a las niñas y la otra mitad dice que afectan a ambos géneros por igual. En Asia-Pacífico, Europa y el Caribe, la mayoría de los sindicatos cree que los obstáculos de la educación afectan por igual a los niños y las niñas. Otros grupos sociales afectados particularmente por los obstáculos de la educación son: niños y niñas de zonas rurales, indígenas, gitanos, inmigrantes, de minorías étnicas y religiosas, con discapacidades y necesidades especiales, así como estudiantes lesbianas u homosexuales.

Se pidió a los sindicatos que describiesen las medidas del gobierno en los últimos años que han afectado a la educación de las niñas – tanto positivas como negativas. Los sindicatos de Asia-Pacífico, África y América Latina describieron principalmente medidas centradas en el derecho a la educación para todos, como la introducción de nuevas leyes para garantizar o prolongar la educación obligatoria y gratuita, la creación de más escuelas, especialmente en las zonas rurales, la mejora de la infraestructura escolar, proporcionar comidas al mediodía para niños y niñas, así como apoyo financiero para la educación a las familias pobres.

Gráfico C-1: Obstáculos a la Educación



Algunos sindicatos describieron acciones específicas para apoyar la educación de las niñas:

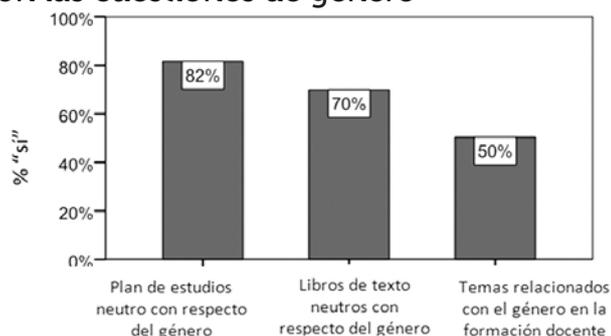
- los sindicatos de África y Asia-Pacífico: haciendo gratuita la educación básica de las niñas, crear programas educativos o becas específicas para las niñas, construir residencias y crear sistemas de motivación para las estudiantes mujeres, crear incentivos para que los padres envíen a sus hijas a la escuela.
- los sindicatos de América Latina y el Caribe: medidas para mejorar el estado legal y la vuelta de las estudiantes embarazadas al sistema educativo.
- Todas las regiones: estrategias e instituciones (con asignación presupuestaria) que se ocupen de la igualdad de género entre los estudiantes.

Muchos sindicatos se quejaban de que sus gobiernos no están abordando los problemas a largo plazo, manteniendo a niños, y especialmente a niñas, apartados del sistema educativo. Se están reduciendo los recursos y la inversión en educación; se están aplicando cuotas de matriculación en la educación superior; el número de alumnos y/o alumnas por docente está aumentando; los gobiernos están suprimiendo las estructuras de igualdad de género; y las instituciones educativas están ignorando los programas gubernamentales de igualdad de género.

Conclusiones :

- **Obstáculos a la educación: Los obstáculos más relevantes están relacionados con el trabajo infantil, la falta de infraestructura escolar y los estereotipos de género.**
- **Problemas persistentes a largo plazo: Los sindicatos mencionan las acciones del gobierno para incrementar el acceso a la educación – para todos los niños, y especialmente para las niñas. Sin embargo, los problemas a largo plazo persisten y no se afrontan de forma adecuada.**

Gráfico C 2: Porcentaje de países con medidas para la educación sensible con las cuestiones de género



3. Estereotipos de género en el aula

Una gran parte del trabajo sobre género y escolaridad se centra en el acceso a la educación para intentar garantizar que se matricule a las niñas en la escuela. Si bien no cabe duda de la importancia de la paridad de género en la educación, muchos informes sostienen que sólo el acceso no es suficiente: "Cuando hablamos de educación, la igualdad de género va mucho más allá de garantizar que haya un mismo número de niños que de niñas en la escuela. Se trata de cambiar las actitudes y las relaciones y de compartir el poder". (Bokova 2010: 5) Un acceso igual a la educación no suele traducirse en acuerdos institucionalizados para garantizar los derechos de género dentro de la educación. Esto incluye la igualdad de género en el plan de estudios, un lenguaje inclusivo, libros de texto responsables, docentes conscientes y clases de capacitación, opciones de asignaturas atípicas con respecto del género y entornos escolares seguros.

Un problema esencial es lo que algunos investigadores denominan "masculinidad hegemónica", roles sociales muy estrictos con hombres dominando a otros hombres y mujeres subordinadas. Este es el caso de muchos países desarrollados, así como en el Este de Asia, el Caribe y países del Pacífico. "Estos roles tachan la educación de femenina y por lo tanto del ámbito de las niñas, mientras que los niños y los hombres se dedican al trabajo. Como resultado, varios países están experimentando una tendencia en que los chicos tienen malos resultados en muchas asignaturas, especialmente lengua y literatura, y abandonan la escuela secundaria en mayor número que las chicas". (UNGEI 2010: 16) Estos estudios no estiman que los bajos resultados de los chicos se deban a la "orientación femenina de las escuelas" ni al "personal docente feminizado", sino más bien a la persistencia de los estereotipos de género.

Estereotipos de género en el aula

Muchos estudios muestran cómo los estereotipos de género se reproducen en el sistema educativo. Estos estudios se centran en el "plan de estudios oculto", una serie de mensajes que se transmiten al alumnado mediante relaciones e interacciones informales en el aula. Muchos sostienen que las interacciones informales de estudiantes en la escuela son el aspecto que más influye en su socialización sobre lo que significa ser mujer y hombre en la sociedad. Dado que la interacción con los y las compañeros y la presión de éstos tiene una gran importancia en la formación de las identidades de género, las escuelas son espacios fundamentales en los que estas nociones se pueden reforzar o rechazar.

Durante muchos años, los estudios han reflejado siempre el dominio de los niños en el espacio escolar que ocupan, el tiempo docente que demandan y la influencia que tienen sobre el resto de sus compañeros. "Estudios recientes concluyen que las actitudes de los y las docentes, el aula y otros procesos escolares, así como los libros de texto, siguen reforzando el estereotipo de género a pesar del incremento de los reajustes y las formaciones adicionales en la materia. Si

bien se han llevado a cabo algunos cambios en los libros de texto, con representaciones de hombres y mujeres algo más equilibradas, las descripciones estereotípicas persisten en muchos países". (UNGEI 2010: 15)

Los libros de texto suelen excluir a las niñas y las mujeres o presentarlas de forma degradante, favoreciendo los estereotipos de género – por ejemplo, un hombre aparece más a menudo y con un horizonte de profesiones, mientras que las mujeres aparecen generalmente en roles domésticos y "románticos". También se ha comprobado que el lenguaje de los textos es enormemente influyente, especialmente en los niños más pequeños. Los estereotipos de género se reproducen a través de este lenguaje – por ejemplo, cuando se dice "los bomberos" para referirse a hombres y mujeres o "niños al patio" para referirse a los niños y las niñas (Eurydice 2009: 26).

Por otro lado, las percepciones docentes de la masculinidad y la femineidad son fundamentales para sus relaciones con el alumnado y puede ser un factor importante para alcanzar la igualdad de género en la escuela. A pesar de todo ello, muchos docentes no son conscientes de cómo utilizan el género como factor importante para organizar y categorizar en el aula. Estudios sobre la interacción en el aula muestran que tanto docentes hombres como mujeres tienden a la pasividad y conformidad en sus estudiantes femeninas al tiempo que aprecian la independencia y la individualidad en sus estudiantes masculinos (ibidem: 29). "Cuando (...) *hay más chicas que chicos en la escuela, la dirección piensa que ha "hecho" género, pero la igualdad sigue viéndose afectada por problemas en materia de derechos económicos, políticos y sociales, la violencia y las ideas sobre la masculinidad y la femineidad*". (E4 2010: 11f)

Los sindicatos miembro de la IE indican que en la mayoría de los países se intenta evitar la reproducción de los estereotipos de género en la estructura del plan de estudios. Pero también dicen que esto sólo se traduce parcialmente en proporcionar libros que no contengan los papeles de género tradicionales. Más bajo todavía es el número de países en los que la igualdad de género forma parte de la formación docente: los sindicatos de sólo la mitad de los países indicaron que este era su caso.

Además, aunque no existen obstáculos legales para que las mujeres o los hombres impartan una asignatura u otra, los sindicatos del 40 por ciento de los países (especialmente América Latina, Norteamérica y Europa) indican que **en realidad, existe una división de género entre las asignaturas**. Las mujeres en su mayoría imparten principalmente idiomas, economía doméstica, cocina y costura; mientras que los hombres se centran en ciencias, formación técnica, ingeniería mecánica, construcciones metálicas y de madera. Prácticamente no hay docentes hombres en la enseñanza de la primera infancia, y hay muy pocos en la primaria.

En algunos países, los sindicatos indicaron que **los gobiernos están intentando hacer sus sistemas educativos más sensibles con las cuestiones de género**. Estas acciones tienen como objetivo eliminar los estereotipos de género tradicionales de los planes de estudio y los libros de texto, e incluir en su lugar educación sobre igualdad, derechos humanos y sexualidad. Otros importantes objetivos son incluir la igualdad de género en la formación docente y usar incentivos o cuotas específicas para crear una mayor mezcla de género en los distintos ramos educativos.

Conclusiones :

- **Los estereotipos de género siguen siendo frecuentes: Aunque legalmente no existen diferencias de género definidas en el proceso de educación, los estereotipos de género siguen definiendo la elección de asignaturas y los materiales escolares.**

D. Igualdad de género en el trabajo, la educación para el empleo y la sociedad

1. Derechos de la mujer e igualdad de género

A nivel mundial, el marco más completo para la consecución de los derechos de la mujer y la igualdad de género se encuentra en las Naciones Unidas: La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de la ONU, descrita a menudo como una "ley de derechos para la mujer", fue adoptada en 1979. En 1995, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín adoptó la CEDAW e inició la Plataforma de Acción de Pekín, una agenda global para la autonomía de la mujer. Otro vehículo para los derechos de la mujer se creó en 2000 con los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Estos objetivos sólo se pueden lograr con unas mejoras sustanciales en el ámbito de la igualdad de género y los derechos de la mujer: "*La autonomía de la mujer no es un objetivo independiente. Es el motor de los esfuerzos por acabar con la pobreza y el hambre extremas, lograr la enseñanza primaria universal, reducir la mortalidad infantil y materna y luchar contra enfermedades graves como el VIH/SIDA y la malaria. La autonomía de la mujer también es un motor para una gestión ambiental responsable y, por último, es fundamental para garantizar que la ayuda al desarrollo llegue a los más pobres haciendo que las mujeres formen parte del plan nacional de reducción de la pobreza y la asignación de recursos*". (UNIFEM 2008: 117)

A pesar de que el valor de los derechos de la mujer – como derechos humanos y como elemento para el desarrollo social y económico – está respaldado ampliamente, las y los defensores de estos derechos siguen viéndose confrontados con movimientos contrarios. La cultura, la religión y la tradición se utilizan como argumentos para legitimar las desigualdades existentes y el progreso logrado hacia la igualdad se utiliza para argumentar que las cuestiones de género ya se han tomado en cuenta y que realizar acciones organizadas es innecesario e incluso contraproducente. Las mujeres de todo el mundo siguen enfrentándose a muchos tipos de desigualdades y la discriminación. "*En demasiados países, incluso donde la constitución o la legislación lo prohíben, se niega un salario igual a las mujeres, pueden ser acosadas sexualmente en el*



trabajo o incluso despedidas si se quedan embarazadas. Cuando una mujer presenta una reclamación con respecto de una propiedad puede encontrarse que esa reclamación está siendo disputada por los ancianos del pueblo o sus propios maridos. Las mujeres que solicitan ayuda para el parto pueden verse obligadas a pagar sobornos por recibir la ayuda de una matrona. Las mujeres que han sido víctimas de violencia sexual pueden toparse con jueces más comprensivos con los autores y no recibir indemnización alguna por su sufrimiento". (ibídem: 1)

Si echamos un vistazo a las estadísticas a nivel mundial, es obvio que es necesario un mayor esfuerzo conjunto. El Índice de Igualdad de Género (IIG) calculado por Social Watch (www.socialwatch.org) contiene datos comparables a nivel mundial en los ámbitos de la educación, la actividad económica y la autonomía política. Una comparación entre 2005 y 2009 muestra que la brecha de género no se está cerrando en la mayoría de los países y que la mayoría de los países que muestran progresos son aquellos donde la situación ya era mejor, sean estos ricos o pobres o de la región en que estén situados. En total, las mujeres realizan el 66 por ciento del trabajo de todo el mundo, producen un 50 por ciento de la comida, pero ganan un 10 por ciento de los ingresos y poseen un 1 por ciento de la propiedad (www.unifem.org).

Por eso, el informe de UNIFEM "Progreso de las Mujeres en el Mundo 2008/09" se centra en el problema de la responsabilidad y pregunta "¿Quién responde a las mujeres?" Los sistemas de responsabilidad eficaces para las mujeres contienen dos elementos fundamentales: Incluir a las mujeres como participantes de esos sistemas y hacer del progreso de la igualdad de género y los derechos de las mujeres una de las normas con la que se evalúe el rendimiento de los representantes nacionales.

El tema de la responsabilidad también fue fundamental en la 54a Sesión de la Comisión sobre la Condición de la Mujer de la ONU en marzo de 2010. Varios debates de expertos evaluaron el progreso realizado y los retos para la aplicación de los compromisos acordados internacionalmente como la CEDAW, la Plataforma de Acción de Pekín y los ODM (ONU CCM 2010a, b, c). Todos los debates destacaron la importancia de estos instrumentos y su efectividad como impulsores de las reformas constitucionales, legales y políticas. Pero, al mismo tiempo, todos los debates concluyeron que con vistas a superar una aplicación legal débil y las brechas consiguientes entre la ley y la práctica, se deben establecer sistemas sólidos de evaluación y responsabilidad, como la provisión de un presupuesto adecuado y mecanismos de evaluación efectivos, entre otros.

En la encuesta de la IE, se pidió a los sindicatos que describiesen la situación de las mujeres docentes. Las preguntas se centraban en las condiciones laborales y la diferencia entre las disposiciones legales y la realidad, con la opción de describir detalladamente prácticas discriminatorias o ejemplos de buenas prácticas. Otras preguntas pedían información sobre la composición de género del personal educativo y sus salarios. También se les pidió que describiesen los derechos y libertades de las mujeres en la sociedad, su poder económico y político y la discriminación basada en el género. Las preguntas se centraban en la diferencia entre las disposiciones legales y la realidad, con la opción de describir detalladamente prácticas discriminatorias o ejemplos de buenas prácticas y explicar con más detalles los efectos de las políticas del gobierno sobre la igualdad de género en la sociedad.

De acuerdo con las organizaciones miembro de la IE, **en casi todos los países existen disposiciones legales en materia de igualdad de género entre los docentes**; no hay diferencias regionales relevantes. Estas disposiciones incluyen leyes sobre la igualdad de género en la formación docente, la contratación, el acceso a escalas salariales superiores, no discriminación y protección durante la maternidad. Muchos sindicatos comentaron que la igualdad de género y la no discriminación están consagradas en la constitución y la legislación laboral de sus países, y que las docentes mujeres están generalmente protegidas plenamente contra la discriminación. También se preguntó a los sindicatos si la aplicación de estas leyes es alta, media o baja. Los sindicatos de un 80 por ciento de los países indicaron que la mayoría de estas leyes cuentan con una aplicación alta. Se observa un alto nivel de aplicación de las regulaciones de igualdad de género de forma más generalizada cuando se trata de las condiciones para introducirse en la profesión docente y la protección laboral durante el embarazo. **Parece haber una brecha más importante entre las disposiciones legales y la verdadera aplicación de las leyes sobre el acceso de la mujer a las escalas salariales más altas y unas legislaciones de no discriminación efectivas.** A escala regional, los sindicatos del Caribe indican una aplicación muy alta de las leyes, mientras que los sindicatos de América Latina afirman que las disposiciones sobre igualdad de género pueden tener una base legal pero apenas se aplican.

Al igual que las disposiciones legales para la igualdad de género entre los docentes, los sindicatos de casi todos los países indicaron que en el mercado laboral, la política y el sistema social también existen leyes sobre la igualdad de género. Pero estas **leyes sobre igualdad parecen estar mal aplicadas: Los sindicatos de sólo un 30-45 por ciento de los países estiman que la aplicación de estas leyes es "alta"**. Los sindicatos del Caribe son la única excepción: Estiman que la aplicación de estas leyes es alta en más del 80% de los países. Por el contrario, los sindicatos de Norteamérica y América Latina indican un nivel de aplicación particularmente bajo.

Muchos sindicatos describieron las iniciativas del gobierno que afectaban positivamente a la situación de la mujer en la sociedad. Estas iniciativas incluyen cambios legislativos, como la introducción o la mejora de leyes de tratamiento no discriminatorio e igual (13 países), leyes contra el acoso sexual y la violencia contra la mujer (13 países), leyes y regulaciones para los derechos reproductivos de la mujer, leyes de planificación de la maternidad o contra el tráfico de mujeres, así como regulaciones sobre la propiedad para la mujer. Algunos sindicatos mencionaron la ratificación de los convenios 100, 111, 156 y 183 de la OIT, y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de la ONU.

Los sindicatos no sólo informaron de buenas noticias. Una de las principales quejas era que, **a pesar de que existen políticas, no se aplican ni comunican adecuadamente.** Ello se debe en parte a una falta de recursos y en parte a que la desigualdad de género no está reconocida como problema y a que no existe voluntad política suficiente para abordar algunos problemas, particularmente con respecto de la violación, la violencia y los derechos reproductivos. Algunos gobiernos incluso eliminan los esfuerzos realizados por sus predecesores.

Por otro lado, **también se producen desarrollos nuevos con efectos negativos sobre la condición de la mujer, como la reciente crisis económica.** Dos tercios de los sindicatos que respondieron a la encuesta piensan que la crisis económica reducirá la inversión en infraestructura, y la mitad de los sindicatos creen que la pobreza entre las mujeres aumentará en mayor medida que la de los hombres.

Conclusiones :

- **Ley frente a realidad: Existe una gran brecha entre la existencia y la aplicación de las leyes sobre igualdad de género.**
- **Motivos de la brecha: La diferencia entre ley y realidad parece existir principalmente debido al gran impacto de los estereotipos de género, las redes de hombres y la división desigual de las responsabilidades familiares.**

2. Género: La "dimensión oculta" de los ODM

Los derechos de la mujer son un elemento fundamental en todos los ODM, pero más explícitamente en el objetivo número 3: "Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer". Este objetivo incluye un amplio abanico de temas, centrados principalmente en el acceso a la educación, las mujeres en la política y la igualdad de género en el mercado laboral.

Las mujeres en la toma de decisiones

El informe de evaluación de los ODM 2010 muestra que el número de mujeres en política está aumentando, pero de forma muy lenta y generalmente al estimularlo con cuotas y otras medidas especiales (UN 2010b: 25). En total, la proporción de mujeres en el parlamento alcanzó un récord del 19 por ciento en 2010, comparado con el 11 por ciento de 1995, pero sigue lejos del objetivo del 30% y todavía más lejos del ODM de la paridad de género.

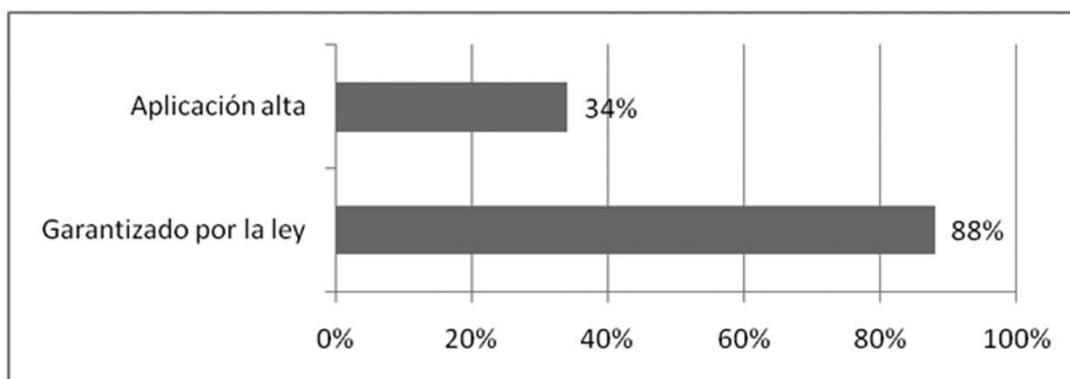
La proporción más alta de mujeres en el parlamento se encuentra en Ruanda, seguido de Suecia, Sudáfrica y Cuba. En nueve países no hay ninguna mujer en el parlamento (Belice, Micronesia, Nauru, Omán, Palao, Qatar, Arabia Saudí, las Islas Salomón, Tonga y Tuvalu). Con respecto a las secciones ejecutivas de los gobiernos, el progreso es incluso más lento que en las secciones legislativas: Actualmente, sólo el 6 por ciento de los jefes de estado o de gobierno y un 16 por ciento de los ministros son mujeres. Además, las mujeres se encuentran sub-representadas en los procesos de creación de políticas en ámbitos fundamentales para avanzar en la justicia de género, como el VIH/SIDA (30 por ciento), el cambio climático (30 por ciento) y la consolidación de la paz (8 por ciento) (UNIFEM 2010: 13).

El informe de UNIFEM considera que la falta de voz de las mujeres en el ámbito público tiene su origen en el hogar. Muchas mujeres no tienen voz en decisiones diarias fundamentales, como su propia salud, las compras para el hogar o las visitas a familiares. Muchas veces, las mujeres no pueden negociar el uso de un preservativo. Esta falta de poder se ve agravada por la falta de educación, la pobreza y, sobre todo, el matrimonio precoz, lo que elimina la autonomía de las jóvenes para toda su vida: "El matrimonio precoz reduce las oportunidades de educación de las jóvenes y las expone a los riesgos de un embarazo y maternidad tempranos, las principales causas de fallecimiento de las jóvenes de entre 15 y 19 años en los países en desarrollo". (UNIFEM 2010: 12).

La participación de las mujeres en la política local y la organización de la comunidad pueden ayudar a reforzar su poder en la toma de decisiones en todos los niveles, desde el hogar hasta la política internacional, y animarlas a hacerse más visibles. Para poder apoyar el importante papel de las organizaciones y las redes de mujeres, se debe incrementar sustancialmente el nivel de la ayuda al desarrollo destinada a las organizaciones de mujeres (actualmente un 0,3 por ciento (ibídem: 15).

Se preguntó a organizaciones miembro de la IE si las mujeres y los hombres disfrutaban de un acceso igualitario en la política. En teoría, las mujeres tienen igualdad de oportunidades para participar en política, pero en la práctica, se les mantiene fuera del sistema político mediante barreras financieras y culturales, redes de hombres, las responsabilidades familiares y, en ocasiones, la violencia. Algunos sindicatos señalan que hay mujeres ocupando altos cargos políticos en sus países; otros destacan la baja proporción de mujeres en el liderazgo político y los parlamentos. **Si bien**

Gráfico D 1: Las mujeres tienen las mismas posibilidades de participar en política



las mujeres no están representadas regularmente en los cargos políticos más altos, su número parece estar aumentando.

Los sindicatos del 70 por ciento de los países que respondieron a la encuesta confirmaron esta tendencia, esta era acentuada en África y América Latina, pero menor en Asia-Pacífico.

Women at work

En cuanto a la participación de las mujeres en el mercado laboral, el informe de situación sobre los ODM muestra que la proporción de mujeres en un empleo remunerado fuera del sector agrícola está aumentando lentamente en todas las regiones y alcanzó un 41 por ciento en 2008. Las regiones con el porcentaje más bajo de mujeres trabajadoras son el sur y el oeste de Asia, así como el norte de África, donde el porcentaje de mujeres entre los empleados remunerados se encuentra alrededor del 20 por ciento. *"Pero incluso si las mujeres representan una gran parte de los empleados remunerados, no significa que tengan trabajos seguros y decentes. De hecho, las mujeres suelen tener salarios más bajos y empleos menos seguros que los hombres".* (UN 2010b: 22)

Y el incremento del empleo femenino no se refleja en un incremento en la proporción de mujeres en empleos de alto nivel. A nivel mundial, sólo uno de cada cuatro altos cargos o gerentes es mujer. Las cifras más bajas se observan de nuevo (uno de cada diez) en el sur y el oeste de Asia y el norte de África (ibidem: 24).

Al preguntarles sobre la igualdad en el mercado laboral, las afiliadas a la IE respondieron que, **aunque en teoría y por ley no existen obstáculos a la igualdad de género en el mercado laboral, en la práctica, los estereotipos de género y la mentalidad patriarcal generan segregaciones severas.**

Las mujeres dominan las ocupaciones que podrían considerarse extensiones de sus papeles reproductivos y de cuidadoras. Además, las mujeres suelen toparse con un techo de cristal debido a las interrupciones en sus carreras por la baja maternal y otras limitaciones ligadas a las obligaciones familiares. Muchos sindicatos destacan que el número de mujeres en los consejos empresariales y otros cargos directivos sigue siendo muy bajo. Existe una reticencia a reconocer las capacidades profesionales de las mujeres, los estereotipos de género conducen a la discriminación de las mujeres en los procedimientos de selección, y en ocasiones son las propias mujeres las que se muestran reacias a solicitar un ascenso. Los sindicatos de África y América Latina especialmente afirman que la afiliación política y el favoritismo son más importantes que la competencia, lo que puede crear otra desventaja para las mujeres.

En contraste, otros sindicatos sí hablan de mujeres con altos cargos directivos en la economía de sus países y de que se les anima a introducirse en ámbitos y altos cargos dominados por los hombres; algunos sindicatos dicen que en condiciones de competencia igual, se tiene que dar prioridad a las mujeres en algunos ámbitos. **Abajo se indican las acciones de los gobiernos descritas para conseguir la igualdad de género en el mercado laboral:**

- proyectos para mejorar las oportunidades de empleo para las mujeres;
- Iniciativas para lograr un salario igual por un trabajo igual;
- normativas sobre la carga laboral, el equilibrio del trabajo y la vida privada, el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad laboral;

Gráfico D 2: Las mujeres gozan de un acceso igual a cualquier profesión

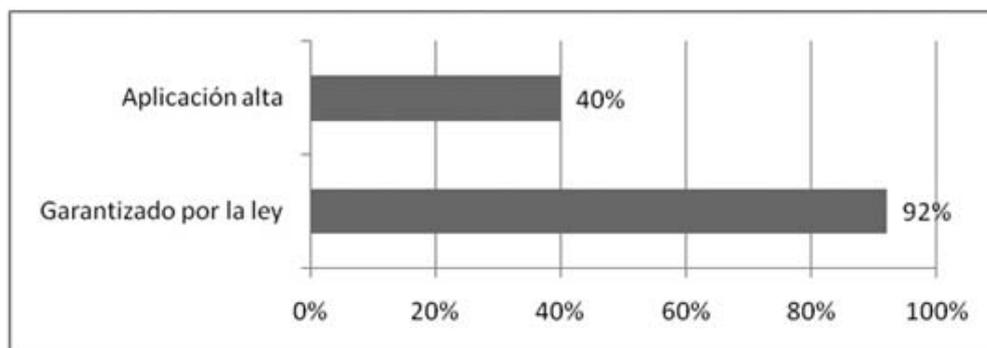
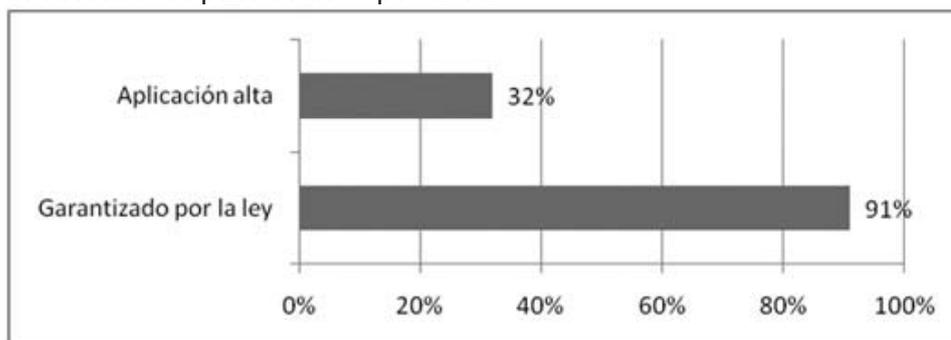


Gráfico D 3: En general, las mujeres gozan de las mismas posibilidades de acceso a los puestos de importancia



- normativas mejoradas sobre la baja por maternidad y paternidad o facilidades para el cuidado de los hijos y las hijas.

Con respecto de las normativas sobre embarazo y permiso parental, los sindicatos indican que la protección laboral durante el embarazo tiene una aplicación alta en la mayoría de los países, pero **los sistemas de baja por maternidad y paternidad sólo tienen una aplicación alta en un 73 por ciento de los países.**

Existe una gran variedad de sistemas de licencias por maternidad, tanto en duración como remuneración, y muchas veces esta es demasiado corta y la remuneración demasiado baja. Los sistemas de licencia por paternidad no están tan extendidos como los de maternidad y, en caso de existir, están limitados a unos días y muchas veces los padres se abstienen de hacer uso de ellos. Entre los problemas con la legislación y la aplicación de los sistemas de baja por maternidad y paternidad se incluyen: and parental leave systems include:

- la protección se limita a ciertos grupos o sectores (sólo escuelas públicas; sólo docentes con contrato fijo; sólo docentes a tiempo completo).
- falta de docentes sustitutos.

Algunas normativas sobre igualdad están mucho más extendidas que otras en las políticas sindicales y la aplicación por parte del gobierno:

- Entre las normativas extendidas (una aplicación de más del 80 por ciento por parte del gobierno y del 50 por ciento por políticas sindicales) se incluyen la baja por

maternidad, la igualdad salarial y las disposiciones contra el acoso sexual. Estas disposiciones parecen estar más aceptadas y ocupan un lugar importante en las listas de prioridades para alcanzar la igualdad de género – tanto por los sindicatos como por los gobiernos. Tratan una discriminación clara contra las mujeres y conforman la base de la igualdad de género en el mercado laboral.

- Otras normativas menos frecuentes (aplicación de menos del 60 por ciento por parte del gobierno y menos del 30 por ciento por políticas sindicales) son las políticas afirmativas de contratación y los mecanismos de reclamación en caso de discriminación. Estas disposiciones mencionan desigualdades de género menos obvias. Tratan problemas que se hacen más visibles una vez que se colocan las bases de la igualdad de género legal, y su objetivo es permitir una verdadera aplicación de las leyes. Como tales, parecen toparse con una mayor resistencia – tanto por parte de los sindicatos como de los gobiernos.

Las mujeres en la pobreza

El primer ODM es “Erradicar la pobreza y el hambre extremas”. A nivel mundial, las estadísticas muestran una reducción significativa de la pobreza, pero también muestran que las mujeres tienen más posibilidades que los hombres de ser pobres y corren más riesgo de pasar hambre debido a la discriminación sistemática que sufren en el acceso a la educación, la salud y el control de bienes (UNIFEM 2008: 119). En todos los países, la población femenina es más pobre que la masculina, y dos tercios de las personas que viven por debajo de la línea de la pobreza son mujeres (OIT 2009: 23ff).

Gráfico D 4: Las mujeres docentes están protegidas contra la pérdida de sus empleos durante el embarazo

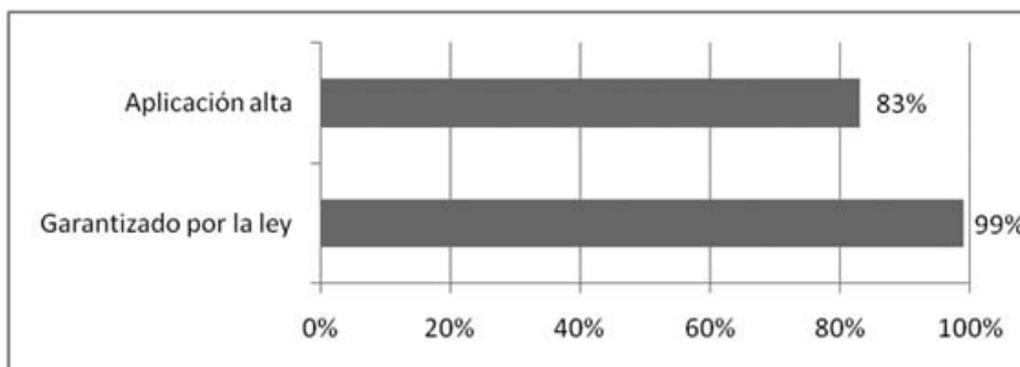


Gráfico D 5: Existen sistemas de baja por maternidad y/o permiso parental adecuados para los docentes

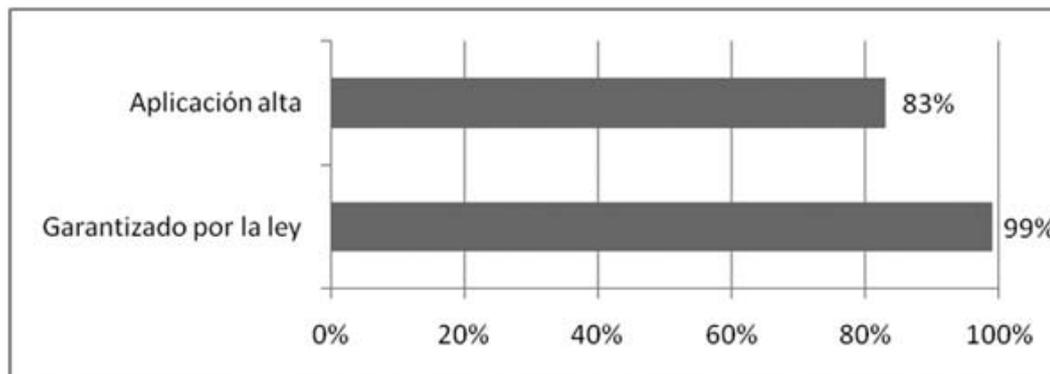
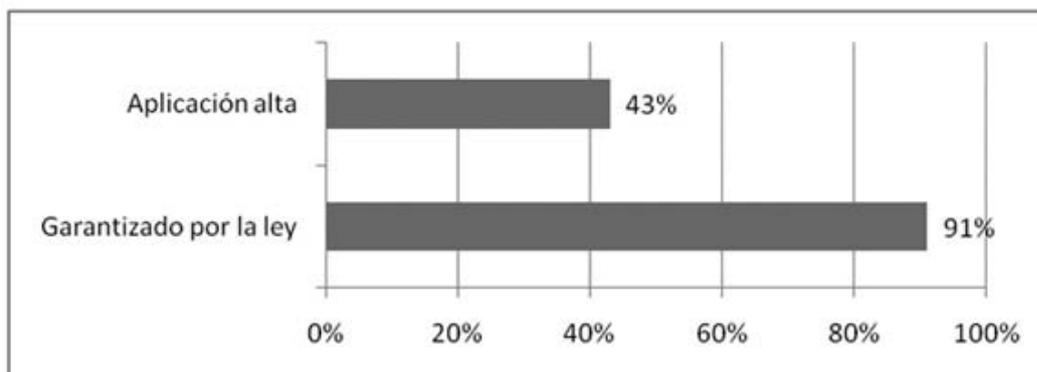


Gráfico D 6: Las mujeres gozan de un acceso a los servicios públicos acorde con sus necesidades



De acuerdo a las organizaciones miembro de la IE, las mujeres tienen el derecho a heredar las propiedades en casi todos los países. Los sindicatos indican una aplicación relativamente alta de los derechos de la mujer en el acceso igualitario a los servicios públicos de acuerdo con sus necesidades, pero tienen problemas especialmente las mujeres con ingresos bajos, mujeres de zonas rurales, mujeres indígenas y de entornos culturales y lingüísticos diversos.

El ODM número 7 es "Garantizar la estabilidad ambiental". Ello incluye mejorar el acceso al agua potable y la salud básica, un problema para más de mil millones de personas, especialmente de zonas rurales y barrios pobres. En todas las regiones, las mujeres cargan con la responsabilidad de recoger el agua, que las mantiene alejadas de invertir su tiempo en un empleo remunerado, la actividad política o el ocio. "Se estima que sólo las mujeres, las niñas y niños de África invierten 40 mil millones de horas al año en buscar y transportar agua – una cifra equivalente al trabajo de un año de toda la mano de obra de Francia". (UNIFEM 2008: 130). La degradación ambiental y la falta de acceso y control de los recursos naturales también han tenido un impacto severo especialmente en las mujeres.

Con el ODM número 8, los gobiernos se comprometieron a "Fomentar una asociación mundial para el desarrollo". Este objetivo se centra en las incoherencias entre las estrategias requeridas para alcanzar los ODM y los marcos normativos, económicos y comerciales: "Por ejemplo, si las decisiones tomadas a nivel nacional e internacional sobre los subsidios son desfavorables para los productos agrícolas de las mujeres pobres, fomentan los planes de privatización que dejan el agua fuera del alcance de las mujeres pobres o reducen el fondo de Ayuda para el Desarrollo Exterior (ADE) disponible para la cooperación al desarrollo, ni siquiera los mayores esfuerzos a nivel nacional serán suficientes para alcanzar los ODM". (UNIFEM 2005: 38)

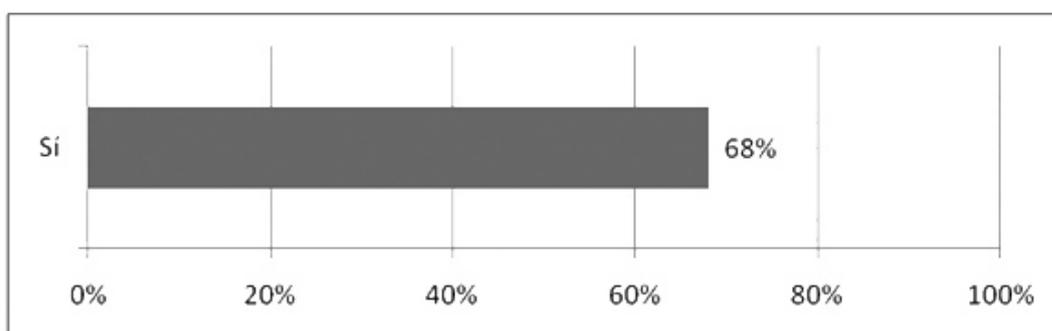
La salud de las mujeres

El ODM número 6 se centra en "Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades". A pesar de que el número de nuevos afectados por el VIH alcanzó su punto más alto en 1994 y desde entonces se ha ido reduciendo, el número de personas que viven con el VIH en todo el mundo sigue aumentando, especialmente entre las mujeres. En el África Subsahariana, la región más afectada por la pandemia del VIH/SIDA, más de dos tercios de las personas con VIH en 2007 la constituían mujeres (UNIFEM 2009: 12). Cada vez más pruebas vinculan la propagación del VIH con las desigualdades de género, especialmente la violencia basada en el género, el matrimonio a edad temprana de niñas y las normas culturales de ignorancia sexual y pureza para las mujeres.

Uno de los objetivos de menor progreso es el ODM número 5 – "Mejorar la salud materna". Cada año, hay más de 500.000 mujeres que fallecen por motivos relacionados con la maternidad. El 99 por ciento de estas muertes tienen lugar en los países en desarrollo y la mayoría de las veces son evitables. Además, más de 300 millones de mujeres de todo el mundo sufren problemas de salud a largo plazo y discapacidades debido a complicaciones durante el embarazo o el parto (UNIFEM 2010: 6). En cuanto a la salud reproductiva, los estudios muestran que se ha reducido el progreso de expansión del uso de medidas contraceptivas en las mujeres, especialmente entre las mujeres pobres y las mujeres sin formación (UN 2010b: 36f), un hecho particularmente problemático porque "se estima que una de cada tres muertes maternas podría haberse evitado si las mujeres que deseaban contracepción hubiesen tenido acceso a ella". (UNIFEM 2010: 6)

En el estudio de la IE, se preguntó a los sindicatos sobre los derechos reproductivos en sus países: Las mujeres tienen un control

Gráfico D 7: Las mujeres tienen un control pleno de sus derechos reproductivos, sin coacción ni sanciones sociales



pleno de sus derechos reproductivos, sin coacción ni sanciones sociales en casi todos los estados de Norteamérica, el Caribe y Europa, en un 80 por ciento de los países de Asia-Pacífico, pero menos de un tercio de los países africanos y latinoamericanos.

Violencia contra las mujeres

El problema de la violencia contra las mujeres no figura explícitamente entre los ODM. Ninguno de los objetivos, metas o indicadores incluyen la protección de las mujeres contra la violencia, por lo que no tienen en cuenta un "problema de proporciones pandémicas" (www.saynotoviolence.org): Entre las mujeres de entre 15 y 44 años, los actos de violencia causan más muertes y discapacidades que el cáncer, la malaria, los accidentes de tráfico y la guerra, juntos.

La violencia contra las mujeres tiene muchas formas y ocurre en muchos lugares – violencia doméstica en casa, abuso sexual de las niñas en la escuela, acoso sexual en el trabajo, violaciones por parte de maridos o desconocidos, en campos de refugiados o como táctica de guerra, tráfico de mujeres y niñas, o prácticas como la mutilación sexual femenina y el matrimonio entre niños. La violencia contra la mujer afecta a las mujeres de todas las regiones del mundo, todas las edades y todas las clases sociales. Hasta una de cada cinco mujeres dice haber sufrido abusos sexuales de niña. Cada año, alrededor de 5.000 mujeres son asesinadas por honor por parte de sus familiares. Cada año, 640.000 mujeres y niñas son objeto de tráfico, la mayoría de ellas para la explotación sexual (OMS 2009). Una de cada cuatro mujeres sufre violencia física o sexual durante el embarazo (UNIFEM 2010: 16).

Según las organizaciones miembro de la IE, **las disposiciones legales contra la violencia basada en el género son menos frecuentes que las leyes descritas arriba, y su aplicación es menor** – especialmente en América Latina y África, y sobre todo en lo que concierne a la violencia doméstica. Muchas mujeres no reciben información sobre sus derechos, o tienen temor de denunciar su problema por la presión pública, la opinión de la sociedad, la dependencia emocional y económica, el miedo a la victimización o la falta de confianza en las autoridades.

Las afiliadas a la IE confirman que las mujeres tienen derecho a elegir con quién y cuándo quieren casarse; o divorciarse sin

perder automáticamente a sus hijos e hijas – excepto en África, donde los sindicatos de sólo el 70 por ciento de los países confirmaron que las mujeres disfrutaban de este derecho. Cuando las mujeres quieren abandonar las prácticas y los modelos tradicionales, pueden hacerlo sin ponerse en peligro frente a sus familiares, el gobierno o la sociedad en todos los países de Norteamérica, el Caribe y Europa. En Asia-Pacífico, confirman este hecho los sindicatos del 80 por ciento de los países; en África y América Latina, parece ser el caso en sólo la mitad de los países de donde proceden los sindicatos respondieron a esta pregunta.

Conclusiones :

- **Derechos económicos y familiares: Algunos derechos de la mujer están extendidos, como la herencia de propiedades o las decisiones sobre el matrimonio y el divorcio.**
- **Cuerpo e identidad: Con respecto de los derechos reproductivos y la libertad de apartarse de los modelos de género, los sindicatos informan de que estos derechos están mucho más limitados – especialmente en África y América Latina.**
- **Aplicación de leyes: A pesar del lento progreso de ratificación de los marcos internacionales para la igualdad de género, no existe voluntad política para lograr una aplicación adecuada de las leyes.**
- **Aplicación baja de las leyes contra la violencia: La baja aplicación de las leyes concierne particularmente a las leyes sobre la violencia contra la mujer.**

Gráfico D 8: Porcentaje de países con leyes contra la violencia y aplicación alta

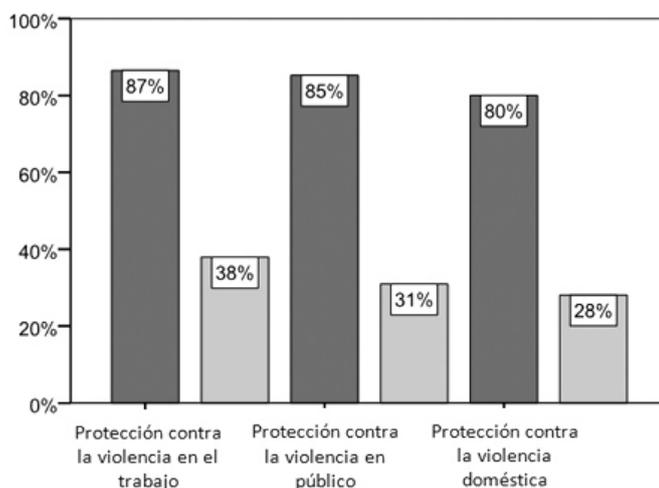
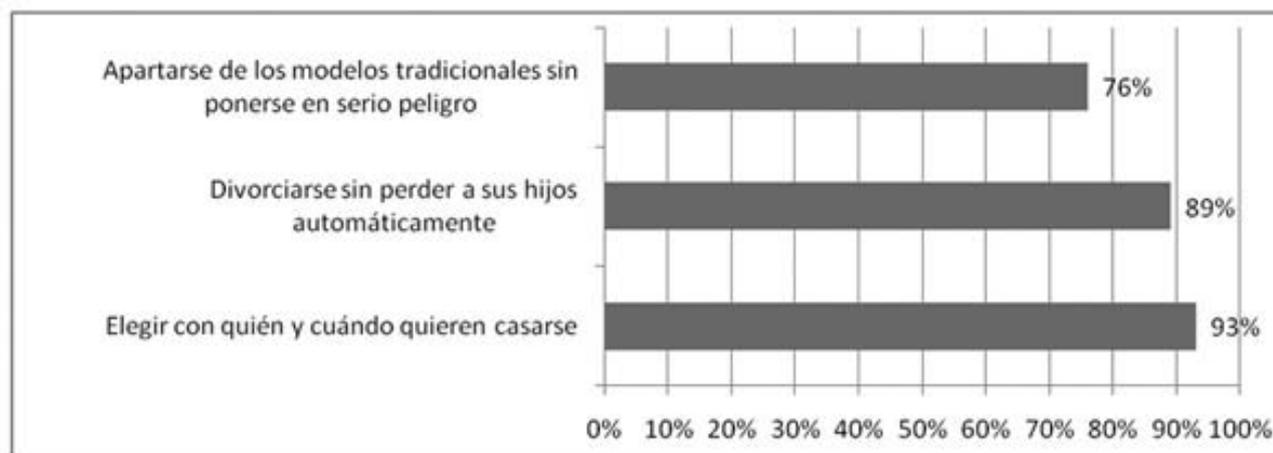


Gráfico D 9: Las mujeres tienen derecho a...



3. Desigualdad salarial y techo de cristal para las docentes

En el mundo laboral, las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres sigue siendo una de las formas más persistentes de desigualdad. De acuerdo con la OIT (2009: 17), el progreso hacia la igualdad sigue siendo lento y la situación incluso ha empeorado en algunos países. En la mayoría de los países, los salarios por hora de trabajo de las mujeres representa entre el 70 por ciento y el 90 por ciento de los salarios de los hombres, con índices incluso más bajos en algunos países de Asia y América Latina. Esta brecha salarial sólo incluye el empleo remunerado. El trabajo de cuidados no remunerados, que sería equivalente a, al menos, la mitad del PIB (OIT 2010: 51) no está incluido en el cálculo. Dado que el trabajo de cuidados no remunerados – o el trabajo de labores domésticas, definido como “cuidado de las necesidades físicas, psicológicas, emocionales y de desarrollo de una o varias personas” (ibídem) – lo realizan principalmente las mujeres, un cálculo incluyendo este tipo de trabajo aumentaría la brecha oficial enormemente.

Análisis de estadísticas laborales (ibídem: 51ff) muestran que generalmente, cuantas más mujeres participan en el mercado laboral, más se reduce la brecha salarial de género. Por otro lado, las ocupaciones que suelen estar dominadas por las mujeres, como docente de primaria, enfermera y oficinista, tienen las brechas salariales de género más pequeñas. Pero al comparar los salarios medios de las ocupaciones dominadas por las mujeres con los salarios medios de las ocupaciones dominadas por los hombres, observamos un gran sesgo salarial hacia los empleos dominados por los hombres. Por lo tanto, la mayoría de las mujeres ocupan empleos “típicamente femeninos”, con salarios más bajos que los empleados de trabajos “típicamente masculinos”; o trabajan en ámbitos menos tradicionales, donde se enfrentan a mayores brechas salariales y un techo de cristal. “Lo lamentable es que en el mercado laboral, las mujeres siguen ganando menos que el hombre trabajador medio (económica, social y políticamente)”. (ibídem: 56).

La brecha salarial de género para las docentes

La enseñanza en los niveles de educación temprana y primaria es una ocupación dominada por las mujeres. De acuerdo con

estadísticas de la UNESCO (www.uis.unesco.org), en total, casi el 90 por ciento del profesorado de educación temprana y más del 60 por ciento de la primaria son mujeres. Estas proporciones cambian en los niveles educativos superiores: En la enseñanza secundaria, alrededor de la mitad de los docentes son mujeres, y en la educación superior, casi el 40 por ciento. En la mayoría de las regiones, el porcentaje de docentes mujeres en preescolar es de dos a tres veces más alto que el porcentaje de docentes mujeres en la educación superior. Las regiones con la mayor diferencia de género son el África Subsahariana (un 14 por ciento de docentes mujeres en la educación superior frente a un 75 por ciento en educación inicial o temprana) y los Estados Arabes (un 22 por ciento de docentes mujeres en la educación superior frente a un 91 por ciento en educación temprana).

Se observa una tendencia clara en todas las regiones: Cuanto más alto es el nivel educativo, más bajo es el porcentaje de docentes mujeres. Con respecto de los salarios, ocurre lo contrario: Cuanto más alto es el nivel educativo, más altos son los salarios de los docentes.

Sólo alrededor de la mitad de los sindicatos que respondieron a la encuesta pudieron proporcionar información sobre el número de personal educativo, clasificado por género y niveles educativos. La tabla siguiente ofrece una vista general de los datos ofrecidos. Para cada nivel educativo, muestra el porcentaje medio de mujeres (mediana).

Los datos muestran una clara tendencia: Cuanto más alto es el nivel educativo, más bajo es el porcentaje de docentes mujeres. Esta tendencia se observa en todas las regiones (excepto en África, donde los sindicatos indican que el porcentaje de mujeres docentes es mayor en la educación superior que en la secundaria).

Con respecto de los salarios de los docentes, los sindicatos de todas las regiones indican una tendencia contraria: Cuanto más alto es el nivel educativo, más altos son los salarios de los docentes. El siguiente gráfico muestra hasta qué punto los salarios cubren el coste de la vida (0 = demasiado poco; 1 = apenas suficiente; 2 = adecuadamente; 3 = bien).

Tabla 4 1: Porcentaje de docentes mujeres en los niveles educativos por región (mediana)

	Docentes en la enseñanza de la primera infancia	Docentes de enseñanza primaria	Docentes de enseñanza secundaria	Docentes de enseñanza superior
África	78	50	35	40
Asia y Pacífico	98	68	54	43
Europa	97	79	57	37
América Latina	95	80	63	54
Norteamérica	97	83	63	43
Caribe	99	86	69	43
Total	95	77	57	42

confianza para solicitar puestos altos, se traducen en una sub-representación de las mujeres en las escalas salariales y los puestos de trabajo más altos. Por eso, las mujeres dominan ciertas clasificaciones de docentes más bajas, con peores condiciones laborales y salariales. Además, las mujeres están sub-representadas en los cargos directivos de las escuelas, que tienen salarios más altos.

Conclusiones :

- **Desigualdad jerárquica y salarial en la enseñanza:** Las mujeres están sobrerrepresentadas en la enseñanza de la primera infancia y la enseñanza primaria, donde los salarios son más bajos; y sub-representadas en la educación superior, donde son más altos.
- **La discriminación provoca una mayor discriminación:** Los motivos de esta desigualdad salarial son los estereotipos de género, la discriminación contra la mujer en el mercado laboral y una distribución desigual de las responsabilidades familiares.

teachers' careers. **All these factors, together with cultural barriers and a lack of confidence to apply for top posts, lead to an under-representation of women in the highest pay scales and job positions.** Women therefore dominate the lower echelons of educators, with worse employment conditions and lower pay. In addition, women are under-represented in school leadership positions where the salaries are higher.

Estos dos hechos separados nos llevan a la conclusión de que las mujeres están sobrerrepresentadas en los ámbitos de enseñanza más bajos, y sub-representadas en los ámbitos mejor remunerados. Es decir: los salarios de los sectores feminizados de la profesión docente son más bajos que los de los sectores con más empleados masculinos.

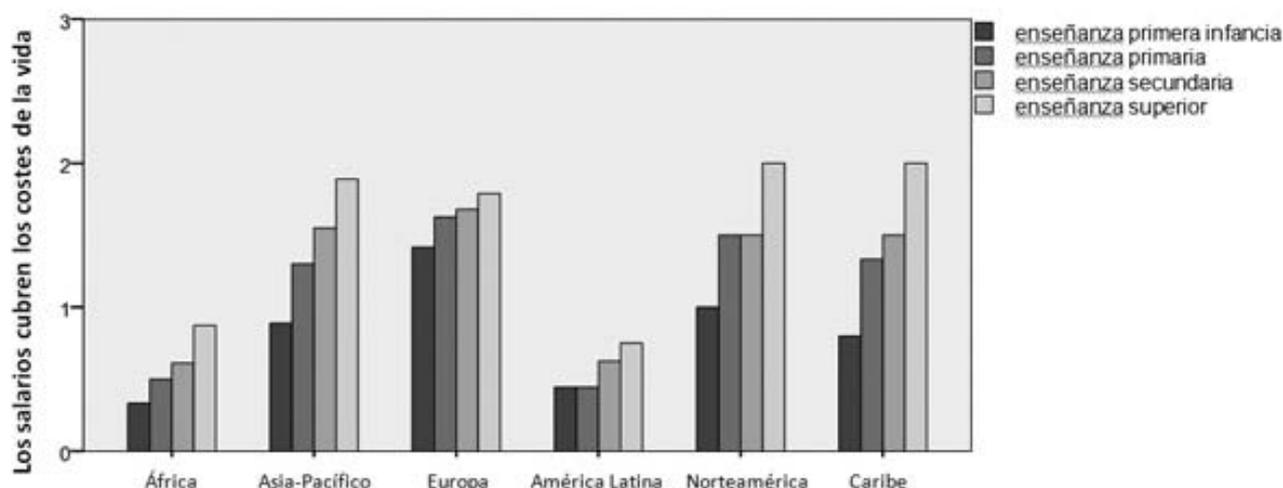
Los sindicatos explicaron esta situación del siguiente modo: Las mujeres soportan la carga de las responsabilidades familiares, lo que limita su flexibilidad, su capacidad para aceptar tareas adicionales y recibir primas, y sus oportunidades de mayor formación. Los deficientes sistemas de maternidad tienen efectos negativos para las carreras de las mujeres docentes. **Todos estos factores, junto con los obstáculos culturales y una falta de**

Discriminación directa e indirecta

La brecha salarial de género en la profesión docente tiene varios motivos (PNUD 2006), todos derivados de la persistencia de los estereotipos de género tradicionales:

- Segregación de empleo: La enseñanza en la educación inicial y la primaria es un empleo dominado por las mujeres, mientras que la enseñanza superior es una ocupación de mixta a masculina. Esta tendencia está estrechamente relacionada con los estereotipos de género; la educación temprana y primaria están consideradas como una extensión de la maternidad y por eso son "típicamente

Gráfico D D 10: Salarios de los docentes en relación con el coste de la vida



femeninas". Los empleos dominados por las mujeres tienen asignado un valor más bajo, traducido en salarios más bajos.

- La reconciliación del trabajo y las responsabilidades familiares: Las mujeres todavía soportan la carga del hogar y la familia, incluso cuando trabajan. Ello se traduce en menos tiempo y flexibilidad para invertir en sus carreras. Las dificultades de combinar el empleo remunerado y no remunerado es el motivo principal de que muchas mujeres no vuelvan a trabajar después de la baja por maternidad o trabajen a tiempo parcial, lo que también significa un salario más bajo.
- Techo de cristal: Incluso cuando representan la mayoría de la profesión docente, las mujeres están sub-representadas en los cargos más altos y de dirección. Cuanto más alto es el nivel jerárquico y el poder de toma de decisiones y prestigio asociado al puesto, más bajo es el porcentaje de mujeres.

Con respecto al acceso a la formación y la profesión docente, los sindicatos los describen como un problema con varias dimensiones:

- Algunos sindicatos señalan que el problema no es el acceso de la mujer a la profesión, sino la escasez de docentes hombres. En varios países, los gobiernos han introducido prestaciones especiales para incentivar a varones a introducirse en la profesión docente.
- Otros sindicatos indican una falta de docentes mujeres y describen iniciativas concretas para facilitar el acceso de las mujeres a la profesión: Cuotas de género para puestos docentes, becas y horarios flexibles para facilitar el acceso a la formación docente a las mujeres de zonas alejadas, o acciones positivas para animar a las mujeres a que soliciten puestos de trabajo más altos.

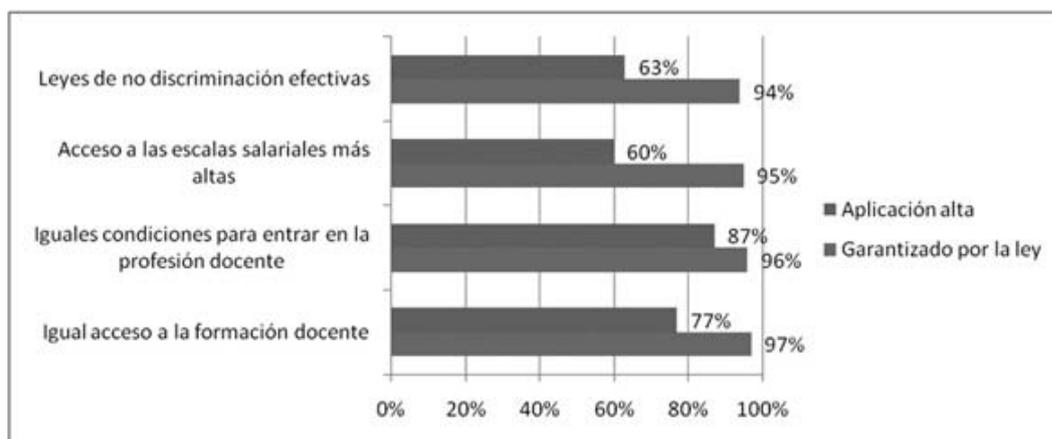
Muchos sindicatos sostienen que, **aunque la ley establece la igualdad de derechos, las diferencias de género existen habida cuenta de las desigualdades sociales y la discriminación de género en la sociedad.** Las mujeres docentes suelen desconocer sus derechos, e incluso aunque los conozcan, existen pocos procedimientos para permitirles protestar contra las desigualdades y demostrar la existencia de una discriminación. La falta de responsabilidad parece ser un problema en todas las

regiones. Los sindicatos señalaron una falta de transparencia en los procedimientos de selección y las preferencias personales de los miembros de los comités de selección, así como prácticas discriminatorias en los procesos de ascenso y nombramiento en las escuelas. Además, muchas veces existen leyes para el sector público pero no para las escuelas privadas, y la aplicación de las leyes suele depender en gran medida de la dirección escolar.

Conclusiones :

- **Ley frente a realidad: La brecha entre las disposiciones legales y su aplicación es mayor en materia de acceso de la mujer a las escalas salariales más altas de la jerarquía educativa, así como en el ámbito de las leyes de no discriminación.**
- **Impacto de la discriminación de género: Aunque la ley establece la igualdad de derechos, las diferencias de género existen por las desigualdades sociales y la discriminación de género en la sociedad. Una falta de procedimientos de responsabilidad y mecanismos de reclamación también favorece la brecha entre legislación y realidad.**

Gráfico D D 10: Salarios de los docentes en relación con el coste de la vida



E. Conclusiones y prioridades para el trabajo de la IE

1. Conclusiones de los datos

A lo largo de todo el informe se repite un mensaje: La gran brecha entre los compromisos o los objetivos establecidos por un lado, y su aplicación por otro. A pesar de los mecanismos de igualdad de género en los sindicatos de la educación, las mujeres están sub-representadas en la dirección sindical. A pesar de la igualdad de género en los planes de estudio escolares, los estereotipos de género determinan la elección de asignaturas y los materiales escolares. A pesar de las leyes para la igualdad de género en el mercado laboral, las mujeres se enfrentan a una discriminación en la contratación, los ascensos y el salario. A pesar del acceso igual a la política, las mujeres están sub-representadas en los cargos de liderazgo político. A pesar de la existencia de leyes, las mujeres todavía no están protegidas de forma eficaz contra la violencia masculina.

Estas brechas entre la política y la realidad no son casos aislados de desigualdad de género, sino que muestran cómo la discriminación contra las mujeres y los estereotipos de género se manifiestan en todos los ámbitos de la sociedad. Una de las causas claves parece ser la división desigual de las responsabilidades familiares. Allí donde existen leyes para la igualdad de género, suelen estar mal aplicadas. Allí donde existen sistemas de responsabilidad o mecanismos de reclamación, las mujeres suelen estar desventajadas para hacer un uso apropiado de ellas, por su estado de subordinación con relación a los hombres en casa o como tomadoras de decisiones y poseedoras de poder. La falta de seguridad, poder y recursos previene a las mujeres de responsabilizar a las instituciones públicas o privadas y acallan sus voces a la hora de determinar objetivos colectivos.

La educación puede desempeñar un papel clave para la autonomía de las mujeres y permitir que rompan el ciclo de la discriminación de género. Todo comienza con el acceso a la educación, pero no acaba ahí. La educación tiene que retar a los estereotipos de género a través del plan de estudios, los métodos de enseñanza y los materiales escolares. A través de la educación, las mujeres ganan acceso al desarrollo profesional, la independencia económica y la autonomía, así como su plena participación en la vida social y política de sus sociedades.

Con respecto de la contribución de los sindicatos de la educación a la igualdad entre mujeres y hombres, el informe destaca la importancia de los comités y las redes de igualdad de género: Estos son los lugares donde nace la iniciativa de organizar actividades y campañas por los derechos de la mujer. La Secretaria General Adjunta de la IE, Jan Eastman, señaló que: *“La igualdad de género en los sindicatos depende del poder y el control de sus afiliados. El progreso realizado indica que es un objetivo viable y un objetivo clave que lograr”*.

2. Cuestiones y actividades prioritarias

Se pidió a los sindicatos que indicasen las cuestiones y las actividades que deberían ser prioritarias para el trabajo de la IE a nivel mundial. Los siguientes cuadros muestran los temas mencionados con mayor frecuencia.

# de sindicatos	Cuestiones
45	Educación de las niñas y las mujeres Educación pública de calidad para todos y todas, inversión educativa, mujeres en la enseñanza superior, estereotipos de género, igualdad de género en los planes de estudio; Escuelas como refugios seguros
32	Igualdad de género para los docentes Condiciones laborales, igualdad salarial, igualdad de las pensiones, formación docente, contratación docente, derechos de maternidad, reconciliación del trabajo y las responsabilidades familiares
23	Las mujeres en los sindicatos Las mujeres en la dirección sindical, mujeres jóvenes en los sindicatos
23	La Plataforma de Acción de Pekín y los ODM Los derechos de las mujeres, igualdad de género en los países en desarrollo
19	Violencia contra la mujer



# de sindicatos	Actividades
36	Redes de mujeres de la IE Apoyar las redes regionales de mujeres, así como conectar las diferentes redes y comités de mujeres a nivel mundial – boletines de noticias, intercambio de información. (por ejemplo proyecto de cooperación sur-sur)
35	Formaciones La mitad de estos sindicatos hicieron referencia a las formaciones sobre capacidades para las mujeres, especialmente formaciones sobre liderazgo. La mitad hizo referencia a las formaciones sobre cuestiones de género para hombres y mujeres, incluida la creación de un programa educativo para la igualdad de género.
27	Defensa Ante la ONU, la OIT, la CSW de la ONU y los gobiernos nacionales. Establecer una estrategia de igualdad de género de la IE con las organizaciones miembro.
14	Campañas Sobre varios temas. Diseminar la información y fomentar la sensibilización. Campañas descentralizadas adaptadas al contexto regional. Incluir publicaciones (paquetes electrónicos de información, pósters, folletos)
13	Investigación Sobre varios temas. Incluir estudios de casos concretos.

F. Referencias

Annan, Kofi (2004): Discurso de apertura para la gala anual de la Coalición Internacional para la Salud de la Mujer, 15 de enero de 2004, Nueva York.

<http://www.unis.unvienna.org/unis/pressrels/2004/sgsm9118.html>

Bokova, Irina (2010): Prioridad a la igualdad de género: ¿qué tomará? En: iiep newsletter, Vol. XXVIII, No.1, enero-abril 2010, p.4f.

http://www.iiep.unesco.org/fileadmin/user_upload/Info_Services_Newsletter/pdf/eng/2010/2010_1En.pdf

E4 (2010): Asociación, Participación y Poder para la Igualdad de Género en la Educación – por Elaine Unterhalter.

http://www.e4conference.org/wp-content/uploads/2010/03/SituationAnalysis_EN.pdf

Eurydice (2009): Diferencias de género en los resultados educativos: estudio realizado sobre las medidas tomadas y la actual situación en Europa.

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120EN.pdf

OIT (2008): La participación de la mujer las instituciones de diálogo social a nivel nacional – por Tracy Breneman-Pennas y Marleen Rueda Catry.

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/papers/womenpart.pdf>

OIT (2009): Tendencias Mundiales del Empleo de la Mujer.

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09275/09275\(2009\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09275/09275(2009).pdf)

OIT (2010): Las mujeres en el mercado del trabajo: medir el progreso y establecer los desafíos.

http://www.ilo.org/empelm/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_123835/index.htm

Social Watch – erradicación de la pobreza y justicia de género.

<http://www.socialwatch.org/>

ONU (2010b): Informe de los Objetivos de Desarrollo del Milenio 2010.

<http://www.un.org/millenniumgoals/reports.shtml>

ONU CCM (2010a): Vínculos entre la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín y la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio – resumen del moderador.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp7e.pdf>

ONU CCM (2010b): Aplicación de los objetivos y los compromisos acordados internacionalmente en materia de igualdad de género y autonomía de la mujer – resumen del moderador.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp9e.pdf>

ONU CCM (2010b): Conmemoración de los 30 años de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – resumen del moderador.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/outcomes/crp/crp12e.pdf>

PNUD (2006): La brecha salarial de género en la vida laboral de las mujeres.

<http://www.ipc-undp.org/pub/IPCOnePager20.pdf>

Instituto de estadísticas de la UNESCO. <http://www.uis.unesco.org/>

UNESCO (2009): Resumen del Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo – superar la desigualdad: por qué es importante la gobernanza.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001776/177609e.pdf>



UNESCO (2010a): Resumen del Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo – Llegar a los marginados.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001865/186525s.pdf>

UNESCO (2010b): Alfabetización de adultos y jóvenes – Tendencias mundiales en la paridad de género. Folleto informativo UIS, septiembre de 2010, N° 3.
http://www.unesco.org/education/ild2010/FactSheet2010_Lit_EN.pdf

UNGEI (2010): UNGEI a los 10 – Un viaje a la igualdad de género en la educación.
http://www.ungei.org/files/UNGEI_at_10_EN_050510.pdf

UNIFEM – Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, parte de ONU Mujeres
<http://www.unifem.org/>

UNIFEM – Di NO – ÚNETE. Erradicar la violencia contra la mujer.
<http://www.saynotoviolence.org/>

UNIFEM (2005): El camino hacia la igualdad de género – CEDAW, Pekín y los ODM. ISBN: 1-932827-17-X

UNIFEM (2008): El progreso de las mujeres en el mundo 2008/2009 – ¿Quién responde a las mujeres? Género y Responsabilidad.
<http://www.unifem.org/progress/2008/whoAnswersToWomen.html>

UNIFEM (2009): Mejorando los ODM para la Mujer – Aplicar planes y programas de desarrollo nacional responsables con las cuestiones de género.
http://www.unifem.org/materials/item_detail.php?ProductID=159

UNIFEM (2010): Justicia de género: la clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
<http://www.unifem.org/progress/pdfs/MDGBrief-English.pdf>

OMS (2009): Nota Descriptiva n° 239 - Violencia contra la mujer.
<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/index.html>



En camino hacia la igualdad

Informe sobre la Conferencia

Contents

1. En camino hacia la igualdad:	
<i>El's First World Women's Conference</i>	27
<i>Objetivo de la Conferencia</i>	28
<i>Esbozo del Programa</i>	29
<i>Participantes, ponentes y facilitadoras</i>	29
2. Recomendaciones	30
3. Actas de la Conferencia	32
<i>Pre-Conferencia de las Redes de Mujeres</i>	32
<i>Ceremonia de Apertura</i>	32
<i>Balance de la Situación de la Mujer en el Mundo Actual (21 de enero de 2011)</i>	32
<i>Avance y Empoderamiento de las Niñas y Mujeres en y a través de la Educación (22 de enero de 2011)</i>	34
<i>En camino hacia la igualdad – Plan de Acción Global.</i>	36
4. Evaluación	37
5. Lista de documentos	38

1. En camino hacia la igualdad: Primera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE

La Internacional de la Educación la voz de las y los trabajadoras de la educación en el mundo. Una federación global formada por 400 sindicatos procedentes de más de 170 países y territorios, representa a 30 millones de docentes y trabajadoras de la educación en instituciones de enseñanza desde la primera infancia hasta la educación superior. La IE asiste al desarrollo de organizaciones democráticas independientes de la educación, estableciendo la solidaridad y la cooperación entre ellas. La IE promueve el principio de que la educación de calidad, financiada públicamente, ha de estar disponible para todo el estudiantado en todos los países. La IE aboga por sociedades socialmente justas, donde el principio de la igualdad es un elemento primordial. La IE está comprometida en el combate contra el racismo y la xenofobia y desafía la discriminación basada en el género, la orientación sexual, el estatus socioeconómico y las características o los orígenes étnicos y raciales.

Trabajar para lograr la igualdad de género en los sindicatos, la educación y la sociedad ha sido uno de los principales objetivos y una prioridad importante en el trabajo de la IE desde su Congreso de fundación en 1995, y se refleja en la labor de las cinco regiones de la IE. La principal fuerza impulsora respecto a la igualdad de género reside en la directiva política; una fuerza cada vez más importante la constituyen también las redes regionales y subregionales de mujeres: la Red Latinoamericana de Trabajadoras de la Educación; la Red Africana de Mujeres en la Educación (AWEN); las redes subregionales de SAARC, ASEAN y COPE en el Asia-Pacífico; el Comité sobre la Condición de la Mujer del Sindicato de Docentes del Caribe y la Red de Mujeres de la CSEE. Se ha iniciado asimismo el desarrollo de una red en la región geográfica de Oriente Medio y Norte de África (MENA).

En camino hacia la igualdad, la primera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE, realizada en Bangkok, Tailandia, del 20 al 23 de enero de 2011, fue organizada conjuntamente por la Oficina Regional de la IE en Asia-Pacífico y la sede de la IE en Bruselas, siendo acogida por las organizaciones miembros de la IE en Tailandia: National Thai Teachers Union (NTTU), la Private School Teachers' Association of Thailand (PSTAT), la Education Society of Thailand (EST), y la Federation of Elementary Education Teachers' Associations of Thailand (FEETAT).

La Conferencia fue organizada de acuerdo con la decisión adoptada por el Consejo Ejecutivo de la IE durante su 28ª reunión, en octubre de 2006, a recomendación del Comité sobre la Condición de la Mujer. Los progresos realizados con miras a la Conferencia, incluyendo la elaboración del programa y el apoyo para la participación de representantes de las redes, se desarrollarían durante el siguiente período con la plena participación del Comité sobre la Condición de la Mujer y las coordinadoras de igualdad. El firme apoyo de la Oficina Regional en Asia-Pacífico, de las Coordinadoras de Igualdad, organizaciones miembros, particularmente la asistencia para financiar la participación de las integrantes de todas las Redes de Mujeres, del Secretariado, y de la directiva de la IE, así como el Comité sobre la Condición de la Mujer, resultaron decisivos para lograr que la Conferencia se convirtiese en realidad y fuese todo un éxito.

El presente informe resume las discusiones y los resultados de este evento histórico. El primer capítulo describe el concepto de la Conferencia; el segundo presenta el resultado principal, en forma de una resolución sobre igualdad de género a ser considerada por el 6º Congreso Mundial de la IE en julio de 2011; el tercer capítulo detalla sobre las sesiones en plenaria y las sesiones de los talleres; y el último capítulo resume la evaluación de las participantes a la Conferencia.

Objetivo de la Conferencia

La Conferencia se propuso tener un carácter participativo, creando el espacio necesario para reunir a personas representantes de la diversidad de la membresía de la IE para debatir, analizar y reflexionar sobre la condición de la mujer en 2011 y los medios disponibles para empoderar a las mujeres y niñas. Tenía la intención de ser un vehículo para informar, estimular y hacer avanzar de forma significativa los medios colectivos disponibles para lograr la igualdad de género, particularmente en los sindicatos y, a través de ellos, en la educación y en la sociedad. El resultado previsto era lograr un esfuerzo revitalizado, más visible, coherente y consistente para empoderar a las niñas y mujeres para alcanzar la igualdad de género en los sindicatos, en la educación y en la sociedad.

Los objetivos de la conferencia eran:

- Crear un entendimiento conjunto respecto a los avances en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los sindicatos, la educación y la sociedad en general;

- Empoderar y capacitar a las mujeres y niñas a través de la educación;
- Fomentar el logro de la igualdad de género en los sindicatos y en la educación, validando la efectividad de las redes en su lucha por la igualdad de género; y
- Agrupar a las redes regionales y subregionales en una reunión a escala mundial.

La Conferencia En camino hacia la igualdad brindó en efecto el espacio y las oportunidades para que las participantes compartieran experiencias contribuyendo a un foro cuyos resultados se integrarán en el trabajo a futuro de la IE en materia de género. Servirán de base para el debate en el 6º Congreso Mundial de la IE, a celebrarse en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, en julio 2011, donde se considerará la resolución sobre Igualdad de Género como punto de partida para el desarrollo de un Plan de Acción Global "En camino hacia la igualdad", destinado a establecer las prioridades y las principales áreas de acción para el próximo período cuatrienal.

En resumen, la Conferencia llegó, entre otras, a las siguientes conclusiones:

- Los estereotipos de género están presentes en las escuelas en todas las regiones y deben ser abordados de manera efectiva para empoderar a las niñas;
- Los sindicatos deben reflejar sus principios y políticas sobre igualdad, diversidad y empoderamiento en sus propias acciones;
- Las mujeres son un grupo heterogéneo; es importante reconocer la diversidad dentro de cada región y entre distintas regiones;
- Los hombres pueden ser aliados necesarios y diligentes para institucionalizar políticas, programas y acciones con vistas a lograr la igualdad de género;
- Pueden verse progresos, pero son lentos, desiguales y vulnerables a la crisis económica mundial, así como a las alimentaria y climática;
- Una mayor acción concertada garantizaría que se haga de la igualdad sobre el terreno una realidad para mujeres y hombres, niños y niñas.



Esbozo del Programa

	19 de enero:	20 de enero:	21 de enero:	22 de enero:	23 de enero:
	Redes Bienvenida	Evento previo: Conectar las Redes de Mujeres a través de sus estrategias pasadas y futuras	Balance de la situación de la mujer en el mundo actual	Avance y empoderamiento de las niñas y mujeres en y a través de la educación	Un paso más cerca de la igualdad
Sesión de la mañana		Reuniones regionales de las Redes de Mujeres de la IE+	Discurso principal de Susan Hopgood; Modera: Sylvia Borren. Panelistas: Christine Nathan, Fatima da Silva, Gemma Adaba, Jan Eastman, Joyce Powell. Preside: Irene Duncan Adanusa	Discurso principal de Saniye Gülser Corat (UNESCO); Modera: Monique Fouilhoux. Panelistas: Carolyn Hannan, Stella Maldonado; Assibi Napoe, Maki Hayashikawa. Preside: Lok Yim Pheng	Informe de los resultados por Teopista Birungi; respuestas de Milagros Ogalinda, Gloria Inés Ramírez, Lorretta Johnson. Preside: Haldis Holst; Debate Clausura a cargo de Susan Hopgood
Sesión de la tarde		Primera reunión mundial de las Redes Regionales de Mujeres	Sesión de Talleres I (11 talleres a electivos) Sesión de Talleres II (10 talleres electivos)	Sesión de Talleres III (11 talleres electivos) Sesión de Talleres IV (10 talleres electivos)	
Programa nocturno	Bienvenida y presentación de la Conferencia a representantes de las Redes de Mujeres de la IE	Apertura: Sec. Gral Fred van Leeuwen, Excmo. Sr. Bunyakiat - Ministro de la Educación, Boonpun Sanbho, Presidenta Susan Hopgood Recepción	Evento Cultural; Recepción y cena	Noche libre	

La Guía de la Conferencia incluía el Programa de la Conferencia, un informe detallando diversas cuestiones y los últimos acontecimientos en relación con la igualdad de género y los derechos de la mujer en el mundo, así como información práctica. Otros documentos incluidos en el bolso de la Conferencia fueron el Informe Cuadrinial sobre la condición de la mujer en los sindicatos, la educación y la sociedad, y el folleto Las redes regionales y subregionales de mujeres de la IE. Los bolsos de seda tailandesas de fabricación local en vibrantes colores fueron un extra muy apreciado.

Toda la documentación del evento, presentaciones, discursos e informes, así como vídeos y fotos, pueden encontrarse en: www.ei-ie.org/women2011. Una página facebook creada para la Conferencia seguirá funcionando después de la misma, y mantener informada a la comunidad facebook de la IE sobre eventos y actividades mundiales afines.

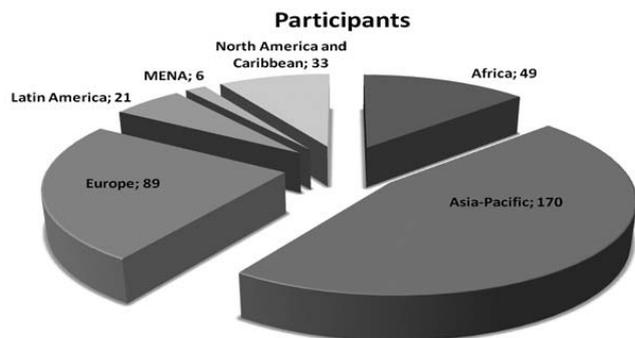
El área de exhibiciones fue otro espacio donde las organizaciones compartieron experiencias e inspiración, mostraron y distribuyeron materiales y campañas. Quince mesas y diez murales desplegaron folletos, panfletos, camisetas, pegatinas, botones, pancartas, carteles y fotos de campañas sobre igualdad de género, acciones y estudios realizados por la IE, sus organizaciones miembros y sus redes. UNESCO y la Iniciativa de la ONU para la

Educación de las Niñas (UNGEI) también distribuyeron publicaciones, altamente apreciadas por las participantes.

Participantes, ponentes y facilitadoras

La Conferencia contó con un total de 368 participantes, de esta cifra 321 representaban a las organizaciones miembros de la IE; una tercera parte de la misma eran integrantes activas de las redes regionales y subregionales de mujeres de la IE y quienes se reunieron en la pre-Conferencia organizada para las redes. La mayoría de las participantes eran responsables de programas de igualdad y/o dirigentes sindicales, a quienes estaba dirigida especialmente la Conferencia. Las mujeres fueron la mayoría, y contándose con la participación activa de 40 hombres sindicalistas. Las regiones con mayor número de participantes fueron Asia-Pacífico, Europa y África, aunque la participación fue representativa de la membresía de la IE en cada región.

Gráfico: Número de participantes por región



Cerca de la mitad de las 49 participantes de África eran integrantes de la Red Africana de Mujeres en la Educación (AWEN). Asia-Pacífico, la región más populosa y diversa de toda la IE, estuvo representada por 170 participantes, un tercio de ella conformaban una de las redes subregionales, ASEAN, SAARC o COPE. Las organizaciones miembros de la CSEE contaron con 89 representantes en la Conferencia, y una tercera parte de ellas activas miembros de la Red de Mujeres de la CSEE. La región de América del Norte y el Caribe estuvo representada por 33 participantes, incluyendo cinco pertenecientes al Comité sobre la Condición de la Mujer del Sindicato de Docentes del Caribe. Prácticamente la totalidad de las 21 participantes de América Latina eran miembros de la Red Latinoamericana de Trabajadoras de la Educación, y la región de Oriente Medio y Norte de África estuvo representada por seis participantes.

Un importante número de oradoras, así como invitadas de organizaciones frateras y asociadas contribuyeron a la Conferencia: Red de Educación y Solidaridad; Federaciones Sindicales Mundiales, Internacional de los Servicios Públicos (ISP) y la Confederación Sindical Internacional (CSI); representantes políticos de Tailandia y Colombia; agencias de la ONU, incluidas la UNESCO, la OIT, la Iniciativa para la Educación de las Niñas de UNICEF; coaliciones internacionales como la Campaña Mundial por la Educación, Campaña Mundial contra la Pobreza.

2. Recomendaciones

El Consejo Ejecutivo de la IE, durante su reunión celebrada del 22 al 24 de marzo de 2011 adoptó las siguientes recomendaciones derivadas de la Conferencia En camino hacia la igualdad:

1. Plan de Acción 2011 – 2015

Desarrollar un Plan de la IE para la Igualdad de Género para el período 2011 – 2015, basado en las ideas colectivas y las recomendaciones de la Conferencia de 2011 - En camino hacia la igualdad, a ser considerado por el Consejo Ejecutivo inmediatamente posterior al 6º Congreso Mundial, dicho plan de acción incluirá un foro de consulta electrónica anual entre sus miembros y las redes, e indicadores de evaluación de sus avances y los logros en la implementación.

2. Que el desarrollo del plan se efectúe manteniendo consultas con el Comité sobre la Condición de la Mujer, el Caucus de Mujeres, y de las aportaciones de las organizaciones miembros, y las redes regionales y subregionales.

3. Que se convoque a una 2ª Conferencia En camino hacia la igualdad.

Que la siguiente Resolución sobre Igualdad de Género sea sometida al 6º Congreso Mundial:

El 6º Congreso Mundial de la Internacional de la Educación (IE) que se reúne en Ciudad del Cabo (Sudáfrica) del 22 al 26 de julio de 2011,

1. Afirma que la igualdad de género es un derecho humano, además de un derecho que reafirma el esfuerzo humano por conseguir un desarrollo sostenible, justicia social, paz y seguridad, y una educación de calidad para todos;
2. Afirma el objetivo de los principios de la IE sobre la importancia de la igualdad, la no discriminación, el respeto por las niñas y las mujeres y el reconocimiento de y el respeto por la diversidad;
3. Afirma el compromiso de la IE para con la igualdad de género y la potenciación de la mujer en los sindicatos, la educación y la sociedad;
4. Afirma el derecho de las mujeres a tomar decisiones sobre sus propias vidas;
5. Reconoce la política y esfuerzos programáticos de la IE para lograr la igualdad de género, implicando tanto a hombres como a mujeres;
6. Reconoce también que las persistentes desigualdades de género siguen existiendo, en los sindicatos, en la educación y en la sociedad, a pesar de las normas y acuerdos internacionales, como el Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW 1979), la Educación para Todos y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (EPT y ODM 2000); y las conferencias mundiales y planes de acción específicos de las Naciones Unidas, como la Plataforma de Acción de Beijing (BPA 1995);
7. Observa progresos, pero también que ningún país ha logrado completamente la igualdad de género a pesar de la legislación habilitante;
8. Observa que las crisis mundiales de finanzas, seguridad alimentaria y cambio climático están exacerbando la situación de muchas mujeres y niñas;
9. Reconoce que las metas de los ODM y de la EPT no se habrán cumplido universalmente para 2015, y que es necesario considerar la acción estratégica más allá de 2015 a fin de asegurar su implementación y sostenibilidad;
10. Observa que, globalmente y en la mayoría de los países, la membresía de los sindicatos de la educación cuenta con un número mayor de mujeres que de hombres, pero que los progresos en cuanto a la participación de la mujer en puestos de liderazgo sindical son lentos e irregulares;



11. Cree que la plena representación y la garantía de la plena participación de todos los miembros es responsabilidad del sindicato;
12. Observa que la diversidad en los países y grupos, así como entre países, es importante a la hora de considerar políticas, programas y acciones;
13. Entiende que la responsabilidad y acción colectiva son necesarias para provocar un cambio significativo hacia la igualdad de género y la potenciación de la mujer, y que las acciones de las organizaciones miembro determinan en gran medida lo que la IE puede conseguir;
14. Afirma el compromiso de la IE para reivindicar la no discriminación y la igualdad de género en todos y a través de todos sus esfuerzos, global, regional y nacionalmente.

Propósito

Seguir desarrollando los resultados y el impulso generado por la Primera Conferencia Mundial de la Mujer de la IE, En camino hacia la igualdad, a fin de reactivar, ampliar y profundizar la acción sindical colectiva en la lucha por la igualdad de género, en los sindicatos, en la educación y en la sociedad.

Recomienda a la IE:

1. Promover e implementar un Plan de Acción sobre Igualdad de Género de la IE, el cual incluya objetivos específicos e indicadores de logros; con un enfoque en el corto plazo, 2011 – 2015, y teniendo en consideración el largo plazo, para 2030;
 2. Incluir en el plan cinco objetivos basados en las siguientes áreas clave:
 - Consolidar y democratizar los sindicatos a través del logro de la igualdad de género en los sindicatos, con la plena participación de las mujeres en los sindicatos y en el liderazgo sindical; la plena participación de los hombres en la promoción de la igualdad de género; el apoyo al trabajo de las Redes de Mujeres; y la garantía de que las políticas y estructuras de la IE apoyen efectivamente los programas y acciones que aborden la justicia de género y la potenciación de las niñas y las mujeres;
 - Garantizar la educación pública de calidad inclusiva y sensible a las cuestiones de género, con un enfoque en la educación de las niñas; en impedimentos como el trabajo infantil, los estereotipos y la violencia basada en el género; y en la importancia del rol del docente;
 - Movilizar a las Organizaciones Miembro para que aboguen por y responsabilicen a los Gobiernos del cumplimiento de los ODM y las metas de la EPT, ratifiquen, implementen y supervisen tratados y convenios, mejoren la aplicación de normas y cumplan los marcos legales existentes a fin de hacer que la igualdad de género progrese en la educación y en la sociedad en general;
 - Desarrollar y mantener asociaciones, alianzas y coaliciones que aborden cuestiones de políticas públicas, tra-
- bajando con la Agrupación Global Unions, organizaciones internacionales relevantes, entre ellas ONU Mujeres, UN-ESCO, OIT y organizaciones no gubernamentales, a escala nacional y mundial, haciendo hincapié en la potenciación política y económica de la mujer, abordando la igualdad salarial, la protección social y la discriminación salarial estructural; el fin de la violencia contra las mujeres; y el papel principal de las mujeres en el desarrollo de la paz y la seguridad;
- Desarrollar una estrategia de comunicación e investigación para apoyar el plan haciendo visibles las prácticas sindicales que abordan las discriminación de género, compartiendo conocimientos a través del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), habilitando redes de mujeres para mejorar la comunicación y las capacidades de establecimiento de redes, y llevando a cabo un estudio para identificar beneficios y lagunas, en el acceso a y la participación en la educación y formación de calidad que conduce al pleno empleo y al trabajo decente para una vida decente para las mujeres.
3. Promover el equilibrio de género en todas las estructuras de la IE; incluir la perspectiva de género en todas las políticas, programas y actividades; y desarrollar directrices y herramientas prácticas para implementar la incorporación de cuestiones de género;
 4. Promover y diseminar buenas prácticas sobre la igualdad de género, la incorporación de cuestiones de género;
 5. Apoyar a las organizaciones miembro para que responsabilicen a sus Gobiernos del cumplimiento de los compromisos internacionales;
 6. Desarrollar y apoyar redes de mujeres para crear una comunidad mundial de mujeres activistas;
 7. Promover el intercambio y fomentar la coordinación entre Comités de la IE concretos, entre ellos el Comité sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, la Primera Infancia y Educación y formación vocacional, Pueblos Indígenas y Enseñanza Superior;
 8. Reenfocar el Informe Cuadrienal para supervisar e informar cada dos años sobre los logros relativos al Plan de Acción;
 9. Incluir la supervisión y logros relativos al Plan de Acción en el Informe Anual.

Alentar a las Organizaciones Miembro a:

1. Llevar a cabo el Plan de Acción a escala nacional en la mayor medida posible;
2. Supervisar e informar sobre los progresos en materia de las recomendaciones de la Conferencia Mundial de la Mujer y el Congreso Mundial de la IE;
3. Hacer presión para la ratificación, implementación y supervisión de marcos legales existentes y mejoras en la aplicación de normas a escala nacional;

4. Responsabilizar a los Gobiernos para que cumplan y mantengan los acuerdos internacionales, en particular las metas de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y la Educación para Todos (EPT);
5. Asegurarse de que las normas del trabajo se apliquen por igual a hombres y a mujeres y que los términos y condiciones de empleo aborden las cuestiones de las mujeres;
6. Incluir el equilibrio de género en todas las estructuras; incluir una perspectiva de género en todas las políticas, programas y actividades; y desarrollar directrices y herramientas prácticas para implementar la incorporación del género;
7. Proporcionar oportunidades de formación para mujeres, incluyendo liderazgo, aptitudes de negociación y comunicación.

Ceremonia de Apertura

La Ceremonia de Apertura de la Conferencia tuvo lugar el 20 de enero por la mañana. Esta sesión aportó el marco conceptual para la Conferencia En Camino Hacia la Igualdad: Diversidad e Igualdad de Género en la IE – del pasado al futuro.

La Conferencia fue inaugurada por el Secretario General Fred van Leeuwen, quien señaló que la IE, junto con sus organizaciones miembros, ha estado en camino hacia la igualdad desde su creación en 1993. “En este viaje ha sido para mí una auténtica fuente de inspiración ver a las numerosas mujeres valientes, creativas y decididas que tiene nuestro movimiento y que se movilizan en sus países y comunidades, en sus organizaciones y en sus escuelas, para combatir la persistente discriminación y desigualdad”, explicó van Leeuwen. El Honorable Sr. Chinnaworn Bunyakiat, Ministro de Educación de Tailandia, dio la bienvenida a Tailandia a la Conferencia; y Boonpun Sanbho, de la organización de docentes NTTU, extendió un calido saludo a nombre de las organizaciones miembros de la IE en Tailandia.

Michelle Bachelet, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, dio la bienvenida a participantes de la Conferencia En Camino hacia la igualdad a través de un videovideo message. Dijo que la educación de calidad es un derecho humano y fundamental para la igualdad, la paz y el desarrollo, y que la promoción de la igualdad de género requiere del compromiso de muchos agentes sociales diferentes. Señaló que la Conferencia es un paso importante para acelerar el impulso de la acción para la igualdad real de las niñas y los niños, las mujeres y los hombres.

La Presidenta de la IE, Susan Hopgood, en su discurso de apertura ofreció una visión general de la historia de la lucha de las mujeres por la justicia, para ella a pesar de los logros conseguidos, aún persiste el desajuste entre las normas internacionales y la práctica real. Subrayó el papel de la educación para empoderar a la mujer, expresando la necesidad de cambiar las normas y actitudes culturales y de la sociedad que tienen como consecuencia la subyugación de mujeres y niñas. Terminó su discurso con un llamado a la acción: “Ahora debemos inspirarnos nosotras y entre nosotras para alcanzar nuestra meta - en nuestros lugares de trabajo, aulas y comunidades, en nuestros propios sindicatos, dentro de nuestras propias vidas, y dentro de la Internacional de la Educación. ¡Estamos en camino hacia la igualdad!”

Balance de la Situación de la Mujer en el Mundo Actual (21 de enero de 2011)

Treinta años después de la Convención sobre la Eliminación de Todas Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y 15 años después de la Plataforma de Acción de Beijing (1995), llega el momento de hacer un balance. ¿Qué tanto han avanzado las mujeres en el lugar de trabajo, en organismos de decisión, en el sector educación y en la sociedad? ¿Cómo pueden contribuir los sindicatos de la educación a la igualdad entre mujeres y hombres, niñas y niños? El primer día de la Conferencia se consagró a analizar estas cuestiones. La oradora principal y las panelistas establecieron un valioso marco para un intenso debate, que continuaría en torno

3. Actas de la Conferencia

Pre-Conferencia de las Redes de Mujeres

El 20 de enero, más de 100 representantes de las Redes de Mujeres regionales y subregionales de la IE participaron en la pre-Conferencia organizada en torno al tema “Conectar las redes de mujeres de la IE mediante sus estrategias pasadas y futuras”. Esta sesión tenía por objeto celebrar los éxitos, analizar obstáculos antiguos y nuevos, y avanzar juntas con una potente voz local, nacional, regional y mundial.

En reuniones regionales, las representantes de las redes discutieron sus distintas trayectorias hasta llegar a este punto, sus logros y los retos encontrados, así como su actual desarrollo. Definieron las prioridades para una labor coordinada respecto a la igualdad en sus regiones e identificaron las cuestiones prioritarias para una acción global.

Por primera vez en la historia, las representantes de las distintas redes coincidieron en una reunión mundial de las redes de mujeres de la IE. La conclusión generalizada fue que existen cuestiones comunes pese a las diferencias regionales y locales, y que las Redes constituyen un vehículo clave para garantizar una amplia participación y dar voz a las mujeres en la lucha de los sindicatos por la igualdad de género.

Se debatió sobre la crisis financiera y la recesión económica y su impacto significativo en la provisión de una educación de calidad en muchos lugares, y el freno en el ritmo de cambio con vistas a la igualdad. También estuvo claro para las participantes el impacto que han tenido las crisis sobre seguridad alimentaria y sobre cambio climático para lograr la igualdad y una educación de calidad para todos y a lo largo de toda la vida.



a temas más específicos en las sesiones de talleres. Este informe ofrece un resumen de las contribuciones y las principales cuestiones derivadas de las discusiones en plenaria y en los talleres.

Discurso central: Reseña histórica de los progresos, cambios y conquistas de las mujeres

Por Susan Hopgood, Presidenta de la IE

La Sra. Hopgood ofreció una mirada retrospectiva desde los comienzos del movimiento sufragista en la Inglaterra del Siglo XIX hasta la última conquista, la obtención del derecho al voto para la mujer en Suiza en 1973, que constituyen las semillas de los progresos que se siguen alcanzando hoy en día respecto a la condición de la mujer a escala global. Felicitó a las compañeras indias por sus incansables esfuerzos para garantizar que haya cerca de 10 millones de mujeres en los órganos parlamentarios y la continua campaña para obtener que se reserve a las mujeres una cuota del 30 por ciento en el parlamento. "La CEDAW (1979) señala a la "discriminación" como una violación de los derechos humanos y defiende una educación primaria gratuita de calidad. La cuestión central que planteó es: ¿Cómo medimos los progresos? ¿Se miden en función del derecho a la vida, el derecho a la libertad, el derecho a la seguridad personal? En tal caso, no hay que olvidar el infanticidio, los abortos selectivos de niñas, la mutilación genital femenina, y la violencia contra mujeres y niñas, que junto con otras formas de violencia se han incrementado en el mundo, mientras que aún 56 millones de niños y niñas quedaron sin escolarizar en 2015". Concluyó diciendo que todavía seguimos en camino hacia la igualdad. Los y las sindicalistas tienen un papel esencial que desempeñar, y se requiere colaboración y solidaridad.

Medidas legislativas y correctivas en el mundo del trabajo

Por Christine Nathan, Especialista de Actividades de los Trabajadores, Oficina de la OIT en el Sudeste Asiático

Christine señaló que tenemos motivos para celebrar. Desde 1995, se han establecido diversas medidas legislativas y correctivas para garantizar la igualdad; se registra un alto nivel de ratificación de los Convenios 100 y 111 de la OIT; la discriminación directa está siendo combatida; la brecha salarial muestra un descenso evidente; el avance profesional de las mujeres está siendo promovido por medio de acciones positivas; las mujeres tienen un mayor abanico de oportunidades; la remuneración y el reclutamiento se aseguran sin consideraciones de género; el trabajo decente para las trabajadoras del hogar se defiende. No obstante, las desigualdades se han perpetuado a causa de la crisis financiera, que ha puesto en peligro los progresos de las mujeres. Las mujeres están sobre representadas en el sector informal, por lo que resulta obvio la necesidad de luchar para obtener una mayor regulación legislativa en este sector. Unas mujeres fuertes requieren sindicatos fuertes. Es necesario derribar las barreras de la cultura, la tradición y la religión; los sindicatos deben consolidar su poder de organización y luchar por la ratificación de los Convenios sobre igualdad de género.

Enfoque sobre las mujeres y la política

Por Fátima Aparecida da Silva, Vicepresidenta del Comité regional de la IE en América Latina

Fátima Aparecida da Silva hizo hincapié en la importancia crucial que tienen las mujeres en la política y en la economía. A nivel mundial solo el uno por ciento de las mujeres posee y explotan tierras, sólo el 10 por ciento posee cualquier tipo de propiedades, y apenas el 14 por ciento ocupa cargos directivos. La igualdad, la solidaridad y la lucha constante por el poder resultan esenciales si las mujeres quieren ocupar cargos públicos y tener participación en la toma de decisiones. Hay una urgente necesidad de derribar las barreras étnicas y raciales. Aunque encontramos muchas mujeres en los sectores de la banca y las finanzas, principalmente ocupan puestos secundarios. Las mujeres tienen que conquistar la esfera pública. No basta con elegir mujeres para ocupar puestos de liderazgo, además hay que brindarles el apoyo necesario para que puedan promover y seguir reivindicando la cuestión de la igualdad de género.

Reforzar las dimensiones de género en temas de potenciación económica

Por Gemma Adaba, antigua representante de la CSI ante las Naciones Unidas

Gemma Adaba explicó lo crucial de la conexión del nivel global al nacional. Para reforzar las dimensiones de género en materia de empoderamiento económica, resulta esencial que los Gobiernos del mundo trasladen a nivel nacional los acuerdos internacionales. Los sindicatos tienen que luchar por su ratificación e implementación para conseguir reducir la pobreza y promover la adopción de medidas para la igualdad de género. La Declaración de Doha sobre la Financiación para el Desarrollo, de 2008, es muy firme respecto a la perspectiva de género: el Artículo 12 se considera indispensable "la realización del empleo pleno y productivo". Los recortes presupuestarios provocados por la crisis financiera han tenido un impacto negativo sobre la aportación de servicios públicos de calidad y han entorpecido la promoción de disposiciones sobre igualdad de género. El quid de la cuestión reside en el modelo neoliberal de globalización que debe ser seriamente rebatido. El Pacto Mundial para el Empleo de la OIT y la Resolución de la CIT en 2009 sobre Igualdad de Género son importantes documentos que han de considerarse a nivel mundial, y que deben aplicarse plenamente a nivel nacional.

Resultados del Informe Cuadrial de la IE sobre la Condición de la Mujer en los Sindicatos, la Educación y la Sociedad (2009/10)

Por Jan Eastman, Secretaria General Adjunta de la IE

Jan Eastman presentó las líneas generales del informe, que analiza la igualdad de género dentro de las organizaciones miembros de la IE basándose en una encuesta realizada por la IE entre sus afiliadas. Un total de 138 organizaciones de 95 países respondieron a la encuesta, es decir el 34 por ciento de la IE; estas afiliadas representan el 78 por ciento de los miembros individuales de la IE. Algunos resultados interesantes: las mujeres constituyen

la mayoría del personal docente y la membresía sindical, pero están sub-representadas en las directivas sindicales; mientras más importante es el órgano de decisión, más bajo es el porcentaje de mujeres. Aunque la mitad de los sindicatos indican contar con mecanismos para garantizar la representación de las mujeres en los altos cargos de decisión, los datos no ofrecen una indicación clara de si tales mecanismos han mejorado o no la situación. La brecha persistente entre las leyes existentes en distintos países respecto al género y la realidad que prevalece se debe al considerable impacto que tienen los estereotipos de género, las redes de hombres y la división desigual de las responsabilidades familiares. Las organizaciones miembro consideran que los principales obstáculos a la educación están relacionados con el trabajo infantil, la falta de infraestructura escolar y los estereotipos de género. En relación con las cuestiones y actividades que deberían ser prioritarias para el trabajo de la IE, se mencionaron en primer lugar la educación pública de calidad para todos y todas, la inversión en educación, las mujeres en la enseñanza superior, la igualdad de género en los planes de estudio, las escuelas como refugios seguros y los estereotipos de género. El informe pretende impulsar la reflexión sobre la igualdad de género en el trabajo de la IE y de sus miembros.

La unión hace la fuerza – necesidad de mujeres en puestos de liderazgo

Por Joyce Powell, miembro del Consejo Ejecutivo de la National Education Association (NEA), EE.UU.

Joyce Powell relató los 154 años de historia de acción sindical por la igualdad de género y la plena participación de las mujeres en la NEA, en los Estados Unidos. En 1979, se eligió por primera vez a una mujer para ocupar la presidencia de un sindicato a nivel local. La Enmienda de Educación (Título IX) entraría en vigor apenas en 1972, luego de la histórica Ley de Derechos Civiles en 1964. Sin duda el acceso a programas y oportunidades educativas han aumentado incluyendo incluso la incorporación de mujeres a ciertos deportes, sin embargo apenas el 20 por ciento de la dirigencia sindical son mujeres, a pesar de representar el 75 del personal docente sindicalizado. Existen actualmente multitud de modelos que han alcanzado puestos directivos, incluyendo a Mary Futrell, Susan Hopgood y Sharan Burrow. La unión hace la fuerza, y el objetivo es lograr un número mayor de mujeres en puestos directivos, además de llevar a cabo campañas pidiendo un salario digno y una prevención absoluta del acoso sexual y la violencia de todo tipo. Los sindicatos tienen que mejorar las vidas de mujeres y niños. Nuestras sociedades han de asegurar a toda la niñez una excelente educación pública, con todas sus oportunidades así como sus desafíos.

Algunas conclusiones de las discusiones que tuvieron lugar en los talleres:

Los sindicatos como lugares de igualdad, diversidad y potenciación

Los sindicatos deben erigirse en modelos para la sociedad, en diversidad e igualdad. Para ser representativos y creíbles han de aplicar los valores que defienden en sus propias estructuras. Debe prestarse atención a la igualdad de género así como a la diversi-

dad, incluyendo la diversidad sexual, el origen étnico, la religión y la herencia cultural. ¿Cómo los sindicatos pueden incrementar el número de mujeres activas en las estructuras directivas? No basta con reservarles cuotas y elegir mujeres, además deben ser tuteladas y apoyadas una vez que hayan accedido a cargos directivos. De manera similar, los comités de igualdad, las redes y las oficinas para la mujer deben contar con el poder y los recursos adecuados. Organizar una auditoría de género en el sindicato puede ayudarles a identificar las principales áreas de acción para lograr la igualdad de género en las estructuras, políticas, programas y presupuestos sindicales. Para reclutar mujeres, los sindicatos pueden organizarlas en torno a cuestiones relevantes a sus necesidades. Sólo cuando las jóvenes sindicalistas vean que pueden acceder a las estructuras directivas y ser escuchadas, se convertirán en parte activas del sindicato. Implicar activamente a los hombres, además de las mujeres, en las discusiones y la formación sobre igualdad de género resulta esencial para desarrollar de manera eficaz el trabajo necesario e integrar las cuestiones relativas a la igualdad en la labor cotidiana del sindicato.

Salvar la brecha de la aplicación: del papel a la práctica

Aun cuando existe la legislación internacional y nacional adecuada en relación con la igualdad de género, a menudo no se aplica, se aplica de un modo inadecuado o no se respeta. Y con demasiada frecuencia es el primero en ser reducido en la aplicación recortes. En el marco de la OIT se cuenta con un proceso de quejas y acciones disponibles para asistir a promover el proceso de aplicación a nivel nacional. Pero estas disposiciones resultarán ineficaces a menos que los sindicatos tomen la iniciativa de dar inicio al proceso y hacer uso de las estructuras disponibles. Otra herramienta para hacer que las instituciones se hagan responsable en cuanto a sus políticas sobre igualdad de género es analizar sus presupuestos desde un punto de vista de género. Los presupuestos son políticas en cifras, y esas cifras deben reflejar los compromisos políticos. La crisis económica ha disminuido los logros, y ha ocasionado que se reduzca el gasto en objetivos de igualdad y desarrollo. Una respuesta a las políticas tras la crisis debe formularse contrarrestando adecuadamente el modelo neoliberal de globalización y denunciando los intereses económicos que provocan mayor desigualdad.

Liberar a las mujeres de la doble carga de trabajo y las responsabilidades familiares

Las mujeres siguen asumiendo el peso del trabajo del hogar no remunerado y las responsabilidades del cuidado de otros miembros de la familia. Los sindicatos pueden contribuir para lograr un reparto justo de tareas, defendiendo los permisos de paternidad junto a los de maternidad. Una vez que estas disposiciones existan, es necesario alentar a los hombres a hacer uso de ellas. Esto requiere cuestionar los modelos tradicionales que está anclados en la cultura y la tradición.



Avance y Empoderamiento de las Niñas y Mujeres en y a través de la Educación (22 de enero de 2011)

La educación es uno de los medios más eficaces para romper el ciclo de pobreza. No obstante, las desigualdades de género siguen amenazando el bienestar y la dignidad de niñas y mujeres tanto en la escuela como en la sociedad. La Plataforma de Acción de Beijing (PAB), las metas de la Educación para Todos (EPT) y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), han sensibilizado al respecto contribuyendo a lograr progresos – pero aún no son suficientes. El derecho a la educación debe traducirse en derechos a través de la educación. ¿Qué estrategias pueden establecer y emplear los educadores y sus sindicatos para lograr cambios reales, innovadores y duraderos para 2015 y en adelante? Durante el segundo día de la Conferencia, las participantes analizaron cómo conseguir el avance y empoderamiento de mujeres y niñas a través de la educación. La oradora principal y las panelistas enmarcaron el tema introduciendo las cuestiones más importantes y las instituciones globales. Las participantes debatieron sobre el acceso a la educación, la justicia de género en la educación y las oportunidades a través de la educación. A continuación se hace un resumen de las contribuciones a la plenaria, y de las principales cuestiones emergentes para futuras estrategias y prioridades de la IE.

Discurso central: Avanzar la igualdad de género mediante la educación como un derecho humano básico, traducir el derecho a la educación en derechos a través de la educación utilizando diversas estrategias – invertir en una educación de alta calidad y en docentes motivados

Por Saniye Gülser Corat, Directora de la División para la Igualdad de Género, UNESCO

Saniye Gülser Corat hizo un completo repaso de la visión, la misión y los valores de UNESCO para la promoción de la igualdad de género a través y en la educación, apoyándose en amplios datos estadísticos y casos de buenas prácticas de distintos países del mundo entero. Atribuyó mérito a Amartya Sen por haber demostrado los beneficios integrales de la educación para el empoderamiento. Relató su historia personal de potenciación por medio de una educación de calidad y una visión inspirada en su firme convicción de que la educación es un derecho humano básico para todos, no un lujo. Para la UNESCO, la igualdad de género es una prioridad global, reconociendo varios tipos de discriminación y marginación que afectan a las niñas de distintas maneras. Subrayó que la igualdad en la educación ha sido repetidamente garantizada por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la Plataforma de Acción de Beijing. Pero muchos objetivos siguen siendo sólo palabras y las mujeres marginadas continúan siendo las más difíciles de alcanzar. Ha llegado el momento de renovar esfuerzos y cumplir promesas. El género es una compleja estructura dinámica, no una simple dicotomía y las injusticias

son en sí mismas difíciles de combatir. La paridad de género en la escuela puede fácilmente encubrir enormes desigualdades. La igualdad numérica no garantiza la igualdad en la calidad de vida o de oportunidades disponibles. Un eslabón perdido para pasar del derecho a la educación a los derechos a través de la educación es garantizar los derechos en la propia educación – la calidad de la educación es un terreno fértil para el empoderamiento de la mujer. Tres dimensiones de la educación de calidad estriban en (i) donde esta tiene lugar, (ii) el programa de estudios, y (iii) el profesorado – y todos han de ser sensibles al género. UNESCO se centra tanto en la formación como en el desarrollo profesional docente, así como en las condiciones de trabajo. El profesorado es el recurso más preciado que sirve de vínculo entre la sociedad en general y los niños y sus familias, y deben ser reconocidos y mantener su motivación. Es necesario asegurarse de que haya suficientes docentes y que su estatus sea el adecuado, reciban salarios estables y justos y sean valorados en tanto que recursos. No puede permitirse que la crisis financiera sea utilizada como excusa para recortar los presupuestos educativos.

Estereotipos de género en la escuela y cómo eliminarlos por medio de un entorno propicio

Por Carolyn Hannan, antigua Directora de la División para el Adelanto de la Mujer de la ONU

Carolyn Hannan dio ejemplos sobre cómo operan los estereotipos de género en la escuela: las niñas trabajan más duro; los niños requieren más atención porque tienden a portarse mal; las docentes pueden utilizar a las niñas como amortiguador a la hora de controlar a niños que resultan difíciles; su sentimiento de seguridad y satisfacción es más bajo; la capacidad de las niñas para asumir roles de liderazgo está cuestionado; y se considera que las niñas son buenas sólo en ciertas materias, entre las que no figuran la ciencia y la tecnología. Tales estereotipos pueden eliminarse introduciendo cambios en los programas de estudio, políticas escolares con una perspectiva de género, libros escolares que no incluyan lenguaje ni gráficos discriminatorios además de mostrar variedad de inversiones de roles y funciones, formación sensible a la cuestión de género, por citar algunos ejemplos. Tener bajas expectativas respecto a los resultados de las niñas en ciencias y tecnología (CIT) puede ser uno de los motivos por los que las niñas no acceden a las TIC en la misma medida que los niños, y de que los ordenadores personales sean usados más por los niños que por las niñas. Cabría emplear toda una serie de estrategias para contrarrestar esta tendencia. Pueden adoptarse iniciativas para organizar trayectorias de carreras científicas para las niñas en áreas atípicas, utilizar modelos para inspirarlas, revisar el material educativo y de formación para que resulten apropiados y atractivos a las niñas, y trabajar con las niñas más dotadas para empujarlas a adoptar roles de liderazgo. Podría también crearse un entorno propicio para elevar la autoestima y la confianza a través de las redes de actividades extra escolares, un entorno que ofrezca un espacio seguro donde poder hablar, mejorar las facilidades de bibliotecas y el acceso a deportes y otras actividades recreativas. Los sindicatos pueden reclamar leyes más estrictas para sancionar el uso de imágenes degradantes en los medios de comunicación y en la publicidad. Hannan mencionó además el problema de la violencia, el acoso y la explotación sexual de la que son víctimas las niñas.

Desafíos que afronta la Campaña Mundial por la Educación (CME) y como se están abordando

Por Assibi Napoe, Directora del Consejo de la Campaña Mundial por la Educación (CME) y Coordinadora Regional Principal de la IE para la región de África

Assibi Napoe explicó que la CME ha contribuido a mejorar el acceso a la educación tanto para niños como para niñas, aunque aun no se haya alcanzado la meta final. En el África Subsahariana la educación sigue siendo un lujo. No se considera necesario que las niñas reciban educación porque sus maridos podrán mantenerlas. Además, incluso después de haber terminado la educación secundaria, se trafica con niñas que son enviadas del África Oriental hacia África Central y Nigeria para trabajar en las plantaciones de café. Las familias las venden como sirvientes domésticas y el dinero obtenido se invierte en la educación de los niños. La trata de niñas es también un grave problema en África. Se han hecho esfuerzos para recoger datos desagregados para identificar la situación y las necesidades de las niñas en la educación. Se han lanzado programas de Observatorios Educativos para llamar la atención sobre la necesidad de que las niñas asistan a la escuela. Urge desarrollar una defensa más efectiva de la escolarización de las niñas y reforzar la dimensión de género en las instituciones educativas existentes y en sus infraestructuras. Se está haciendo presión sobre distintos países en África para promover la educación y la estructura necesaria para la educación de las niñas.

Defensa colectiva y asociaciones como estrategias para promover la igualdad de género en la educación

Por Maki Hayashikawa, Especialista en Educación de la Iniciativa de la ONU para la Educación de las Niñas, Asia del Sudeste

Maki Hayashikawa hizo un breve resumen de las estrategias desplegadas por la Iniciativa de las Naciones Unidas para la Educación de las Niñas (UNGEI) para contribuir a promover la educación de las niñas. UNGEI se lanzó en 2000 en Dakar, Senegal. Su labor se centra en dar prioridad a la educación de las niñas, la cual reviste de una importancia crítica, a fin de salvar las brechas de género en la educación primaria y secundaria, para alcanzar el objetivo establecido para 2015. En la primera declaración global sobre la igualdad de género y capacitación para las niñas, el objetivo expresado era que la educación de género en la educación se convierta en una prioridad esencial tanto a nivel interno como externo dando el marco a un concepto más amplio de la igualdad de género. La defensa colectiva es una sólida estrategia defendida y utilizada por UNGEI. Asociaciones estratégicas con las comunidades locales, la sociedad civil y otras partes interesadas se emplean como punto de apoyo para influir sobre los gobiernos y las instituciones académicas. Hay una acuciante necesidad de reconocimiento respecto al papel crítico que desempeñan los y las docentes. En la región la profesión docente se caracteriza por estar altamente feminizada. A menos que todos y todas las docentes tomen conciencia de la importancia de las cuestiones de género, la educación sufrirá de una falta de sensibilidad respecto al género y no responderá adecuadamente en los métodos educativos y su forma de tratar al estudiantado, tanto niñas como niños. Los sindicatos de docentes deben concentrarse en

asociaciones estratégicas con la comunidad, la sociedad civil y otras partes interesadas para conseguir alcanzar los objetivos educativos de igualdad de género en la educación que se fijaron para 2015.

Debe respetarse la indivisibilidad de los derechos humanos. El derecho a la educación sólo se logrará promoviendo igualmente todos los demás derechos

Por Stella Maldonado, Secretaria General de CTERA, Argentina

Stella Maldonado aportó una perspectiva diferente respecto al derecho a la educación. Adujo que los derechos a la salud, al trabajo, a la seguridad y la protección constituyen dimensiones relacionadas de un entorno social que es necesario crear para alcanzar el derecho a la educación. Subrayó la importancia de reforzar los sindicatos para considerar las perspectivas de las políticas educativas y la inclusión social. Las prácticas educativas e institucionales en relación con la igualdad de género deben ser sometidas a un estricto escrutinio. No basta con centrarse en la inclusión y la participación de todas las niñas. Resulta igualmente importante asegurarse de continuar de manera persistente la lucha contra la violencia y los estereotipos sexistas. Una educación de calidad sólo es posible si dejamos de lado la práctica habitual de que docentes tengan que aceptar múltiples empleos dadas la falta de garantías de un salario decente ni de prestaciones sanitarias adecuadas. Las condiciones de trabajo de los docentes han de incluirse en los procesos de negociación colectiva y los sindicatos deben mostrarse firmes a la hora de abordar estas cuestiones. Unas condiciones de trabajo decentes resultan absolutamente esenciales para lograr entornos educativos y de aprendizaje apropiados. La educación de la primera infancia es tan importante como la educación secundaria. Muchas adolescentes abandonan la escuela para ocuparse de sus hermanos pequeños.

Algunas conclusiones de las discusiones que tuvieron lugar en los talleres:

Es un derecho, tenemos derecho: Garantizar a las niñas el acceso a la educación

La importancia del acceso de las niñas a la educación no puede disputarse, sin embargo en 2010 no se alcanzaron las metas de Educación para Todos y es improbable que se alcancen para 2015. El compromiso político y las contribuciones financieras no son suficientes, a lo que se suma el desafío de la crisis económica mundial, cuyos efectos se hacen sentir aún más sobre los más marginados. Corresponde a los sindicatos la tarea de hacer que los Gobiernos se responsabilicen de los compromisos asumidos. A tal efecto, asociaciones estratégicas con las comunidades y con otras partes interesadas resultan clave. La defensa sindical de una mayor participación de las niñas en la educación tiene que incluir la seguridad en las escuelas, y la calidad y relevancia de la educación – si estas no resultan aparentes, los padres suelen sacar a sus hijas de la escuela. En muchos lugares, los niños siguen teniendo preferencia respecto a las niñas en cuanto a oportunidades de ir a la escuela, y las actitudes y valores culturales y tradicionales siguen siendo la norma que prevalece. ¿Pueden los



sindicatos hacerles frente promoviendo una educación de calidad libre de estereotipos de género? Sindicatos de América Latina, el Reino Unido y Australia informaron sobre programas especiales destinados a apoyar a adolescentes embarazadas y madres para que puedan completar su educación.

Enmarcar la discusión en torno al fracaso escolar de los niños

El problema del fracaso escolar de los niños tiene diferentes dimensiones en distintas regiones: los sindicatos caribeños mencionaron que el fracaso escolar de los niños y su implicación en actividades delictivas están asociados; en Asia Central el abandono escolar de los varones suele tener lugar en la educación terciaria; en el Sudeste Asiático abandonan los estudios a una edad más temprana. Es una cuestión que preocupa cada vez más en Europa. Las estrategias para superar este problema deberán formularse por tanto dentro del contexto cultural regional. Pero es muy importante mantener una perspectiva: las mujeres siguen representando dos tercios de los adultos analfabetos y más de la mitad de los estudiantes que abandonan sus estudios son niñas. Cuando las niñas tienen acceso, consiguen buenos resultados. De manera que combatir el fracaso escolar de los niños no debe tener lugar a expensas de centrarse en el acceso de las niñas a la educación. El fenómeno refleja complejos comportamientos sociales y normas culturales profundamente enraizadas en las relaciones y las instituciones. Es por tanto importante contestar los argumentos que rápidamente echan la culpa, por ejemplo, a la presencia de mujeres en la docencia, sin analizar las causas que constituyen la raíz del problema, proponiendo medidas holísticas para abordarlo, en beneficio de los niños y las niñas.

Competencias docentes para la igualdad y la diversidad y la promoción de un enfoque sensible al género

La paridad de género en la educación puede ocultar fácilmente otras desigualdades en la escuela, que crean un entorno adverso para las niñas al reproducir estereotipos de género y exponerlas a la violencia. Los sindicatos pueden desarrollar material escolar sensible al género y abogar por la inclusión de una dimensión de igualdad de género en los programas escolares, en particular a través de la educación sexual y la sensibilización respecto al VIH/SIDA. Los deportes y la educación física también pueden tener un papel importante para empoderar a las niñas y superar los estereotipos de género. El recurso más importante sigue siendo siempre el personal docente, y la formación y educación docente debería equiparlos con el conocimiento y las técnicas necesarias para abordar de manera dinámica el sexismo, el racismo o la homofonía en las aulas. Los sindicatos pueden desarrollar perfiles de competencias para docentes que incluyan competencias relativas al género y la diversidad. Esto reviste particular importancia en la primera infancia, la educación primaria y la adolescencia.

En camino hacia la igualdad – Plan de Acción Global

El objetivo de la última sesión plenaria de la Conferencia, el 23 de enero, era crear una amplia base sobre la que la IE y sus organizaciones miembros puedan establecer futuras direcciones y elaborar un plan de acción habilitante junto con otros sindicatos, ONG, agencias de la ONU y la comunidad, con vistas a alcanzar la igualdad de género dentro de los sindicatos, en la educación y en la sociedad. Una presentación de los principales resultados de la Conferencia sentó las bases para un intenso y animado debate en plenaria respecto a las futuras estrategias y prioridades de la IE. Quedaron sentadas la existencia de cuestiones de interés común, alta motivación y aprecio por la oportunidad de encuentros creada con esta primera Conferencia.

Informe sobre los resultados de la Conferencia

Por Teopista Birungi, miembro del Consejo Ejecutivo de la IE, África

Teopista Birungi presentó un informe preliminar de los resultados de la Conferencia. Apuntó a que, en tanto que sindicalistas, tenemos un papel crítico que desempeñar y a tal efecto necesitamos apoyarnos mutuamente y trabajar juntos en solidaridad. La colaboración entre sindicatos de docentes debe tener lugar a escala local, regional y mundial. Su informe agrupó las ideas y sugerencias formuladas durante las discusiones en plenaria y las sesiones de los talleres bajo los siguientes temas:

- Hacer de los sindicatos lugares de igualdad, diversidad y empoderamiento
- Salvar la brecha respecto a la aplicación y hacer realidad los derechos humanos de la mujer
- Superar estereotipos de género a través de la educación y la acción sindical
- Garantizar el derecho a una educación de calidad para todos, niñas y niños, hombres y mujeres.

Establecimiento de redes para desarrollar una acción conjunta con vistas a la igualdad de género

Las redes regionales y subregionales de mujeres de la IE constituyen un vehículo necesario para implementar las políticas de igualdad de género y organizar actividades. Reforzando procesos para supervisar la aplicación de las políticas sobre igualdad, de herramientas de comunicaciones e intercambios de información ofrecen el potencial de visibilidad y accesibilidad de los recursos, y las participantes sugirieron la utilización de las redes sociales para organizarse y conectarse entre ellas, e incluso para la convocatoria de una segunda Conferencia "En camino hacia la igualdad".

Panel de respuestas sobre los resultados de la conferencia

Milagros Ogalinda, del Comité Regional de Asia-Pacífico, felicitó a la IE por la impresionante labor desarrollada para reunir los puntos de vista de distintas culturas, distintas regiones y distintas perspectivas. A pesar de las diferencias, existen múltiples motivos para compartir los puntos en común. Gloria Inés Ramírez, Senadora de la República de Colombia, alabó el trabajo de las Redes de Mujeres de la IE y añadió que el éxito en institucionalizar ese tipo de redes conduciría a promover políticas de formación para que las mujeres tengan ocasión de desarrollar su capacidad, contribuyendo a crear otro mundo con igualdad de género. Loretta Johnson, Vicepresidenta Ejecutiva de AFT, indicó que esta Conferencia ha brindado una oportunidad única para discutir distintos retos como la violencia de género, la equidad salarial, la cada vez mayor falta de respeto hacia los maestros. Ahora, debemos canalizar nuestras energías y aprovechar el impulso inicial traduciéndolo en acciones concretas.

4. Evaluación

La conferencia pretendía ser participativa e inclusiva de la diversidad de la membresía de la IE y lograron dichos objetivos. Las reacciones de participantes, ponentes e invitadas fueron altamente positivas a lo largo de la conferencia, incluyendo las respuestas dadas al cuestionario de evaluación.

Dicho cuestionario incluía cuatro áreas principales con preguntas subsidiarias:

1. ¿Qué fue lo que más les gustó de la conferencia?
2. ¿Qué agregaría en una Conferencia futura?
3. ¿Qué desearía cambiar?
4. Comentarios y sugerencias adicionales

Discurso de clausura: Un paso más cerca de la igualdad

Susan Hopgood reflexionó sobre el hecho de que este viaje hacia la igualdad de género emprendido desde 1993 ha estado plagado de desafíos. La representación de las mujeres en los órganos de la IE está ahora integrada en los Estatutos, el Comité de Mujeres y diversas reuniones específicas han quedado consagradas en las políticas de la IE. La obtención de estos avances no ha sido fácil. Es importante considerar lo que se ha logrado realmente y lo que todavía queda por alcanzar. La institucionalización de las Redes de Mujeres es un factor crítico. Algunos las han visto como una amenaza. Las reuniones previas a la Conferencia dieron a las representantes de las redes la oportunidad de analizar las prioridades regionales. Una revisión de los tres días de reuniones y de los resultados obtenidos demuestra

que la IE puede ahora avanzar con el desarrollo de estrategias conjuntas. Aseguró a las delegadas que el informe y sus conclusiones constituirán definitivamente la base para una acción futura. "¿Hemos alcanzado nuestras expectativas en esta Conferencia?", preguntó Susan, respondiendo seguidamente: "Las hemos superado con creces".

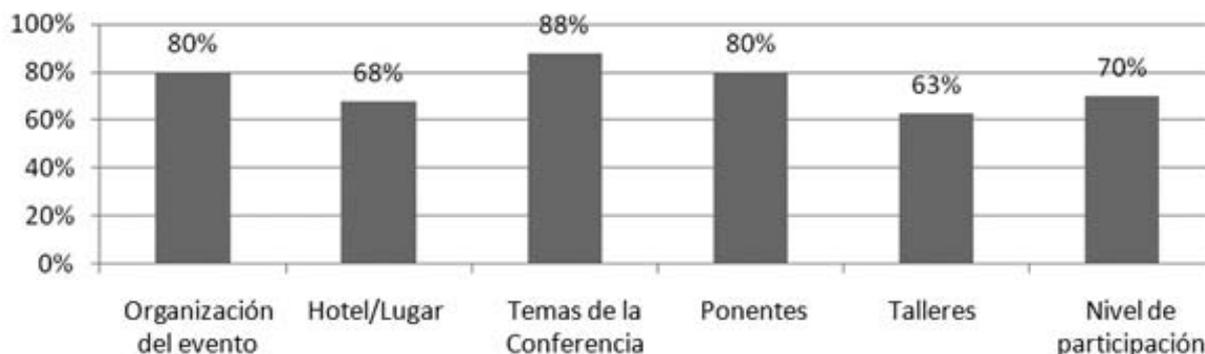
88% de las respuestas al cuestionario calificaron el programa de la conferencia como 'excelente' en cuanto a los temas de los talleres, el contenido, los y las oradoras, y otros arreglos. Un 63% del total calificaron los temas de los talleres como excelentes y valoraron su utilidad para el trabajo que realizan en sus respectivos sindicatos y del que las representantes de igualdad eran responsables.

Tanto hombres como mujeres participantes indicaron que habían tenido la oportunidad de manifestar su preocupación respecto a los retos y las dificultades que enfrentan en su entorno laboral a causa de presiones sociales, económicas o políticas en sus respectivos países. Para las mujeres los talleres fueron una oportunidad valiosa para compartir experiencias, reconocer buenas y malas prácticas, y establecer redes.

El conjunto de los participantes señalaron que el entorno de la conferencia fue optimista e inclusivo, con un sentido de solidaridad, universalidad y de un firme compromiso para avanzar juntos de manera efectiva hacia una auténtica igualdad de género en y a través de los sindicatos y la educación.

Los participantes instaron a la IE a organizar una segunda conferencia de mujeres, tal como se manifestó en diversas intervenciones en la plenaria. Esta decisión sería aprobada posteriormente por el Consejo Ejecutivo de la IE en su reunión de marzo de 2011.

Gráfico: Evaluación por participantes, porcentaje máximo equivale a "excelente"



5. Lista de documentos

Sitio web de la Conferencia: <http://pages.ei-ie.org/women2011/es/>

Página Facebook de la Conferencia: <http://www.facebook.com/event.php?eid=125427410844420>

Documentos de la Conferencia

Programa de la Conferencia:

http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/WWC%20Programme_SP_Final.pdf

Guía de la Conferencia:

http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EI1WWConference_Guide_sp_email.pdf

Informe sobre la condición de la mujer en los sindicatos, la educación y la sociedad:

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/SurveyReport%20SP.pdf>

Folleto sobre las redes regionales y subregionales de mujeres de la IE:

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/Networks%20SP.pdf>

Sesiones Plenarias

“Sesión de Apertura” – 20 de enero de 2011

Discurso de apertura de Susan Hopgood, Presidenta de la IE

http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EI%20WWWWC%2020Jan2011_SH_keynote_SP.pdf

Discurso de apertura de Fred van Leeuwen, Secretario General de la IE (en inglés)

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/20opening%20fred%20speech%20EN.pdf>

Discurso de apertura de Boonpun Sanbho, NTTU/Tailandia (en inglés)

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/20opening%20NTTU%20welcome%20speech%20EN.pdf>

Mensaje de Michelle Bachelet, Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres

<http://www.youtube.com/user/EduInternational?blend=1&ob=5#p/u/7/7jq3iixa65w>

Día 1 – 21 de enero: “Hacer balance de la situación de la mujer en el mundo actual”

“Financing Gender Equality for full employment and decent work for women” por Gemma Adaba, antigua Representante de la CSI ante Naciones Unidas

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21plenary%20gemma%20ppt%20EN.ppt>

“El Quadrennial Report on The Status of Women in Unions, Education and Society, and conclusions of the Pre-Conference of Networks” por Jan Eastman, Secretaria General Adjunta de la IE

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21plenary%20jan%20survey%20EN.ppt>

“Union action to achieve gender equality and full participation of women” por Joyce Powell, miembro del Consejo Ejecutivo de NEA

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21plenary%20joyce%20ppt%20EN.ppt>

“La mujer y las relaciones de poder en la sociedad” por Jucara Dutra Vieira, Vicepresidenta de la IE para América Latina
[http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21plenary%20jucara%20speech%20\(prepre\)%20-%20SP.pdf](http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21plenary%20jucara%20speech%20(prepre)%20-%20SP.pdf)

Día 2 – 22 de enero: “Avance y empoderamiento de las niñas y mujeres en y a través de la educación”

“Empowering women and girls through education – gains and gaps” por Carolyn Hannan, antigua Directora de la División para el Adelanto de la Mujer de la ONU
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22plenary%20hannan%20speech%20EN.pdf>

“Progrès réalisés par la CME pour réaliser l'éducation des filles: défis et réponses” por Assibi Napoe, Directora del Consejo de la Campaña Mundial por la Educación (CME) y Coordinadora Regional Principal de la IE para la región de África
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22plenary%20assibi%20speech%20FR.pdf>

“Advancing the right of girls to education through UNGEI” por Maki Hayashikawa, Especialista en Educación de la Iniciativa de la ONU para la Educación de las Niñas (UNGEI), UNICEF
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22plenary%20UNGEI%20talking%20points%20EN.pdf>

Día 3 – 23 de enero “Un paso más cerca de la igualdad”

“Informe de resultados de la Conferencia” por Teopista Birungi, miembro del Consejo Ejecutivo de la IE, África: <http://pages.ei-ie.org/women2011/es/>

“Respuesta al Informe de resultados” por Lorretta Johnson, Vicepresidenta Ejecutiva de AFT:
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/23plenary%20lorretta%20speech%20EN.pdf>

“Respuesta al Informe de resultados” por Milagros Ogalinda, Comité Regional de la IE para Asia-Pacífico:
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/23plenary%20ogalinda%20intervention%20EN.pdf>

“Respuesta al Informe de resultados” por Gloria Ramírez, Senado de la República de Colombia:
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/23plenary%20g.%20ramirez%20speech%20SP.pdf>

“Mensaje a los participantes en la Conferencia” por Monia Cheikh, FGESRS/Túnez
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/23plenary%20g.%20ramirez%20speech%20SP.pdf>

Informes de las Sesiones Plenarias

- Hacer balance de la situación de la mujer en el mundo actual (21 de enero)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21plenary%20-%20report%20jyoti%20EN.pdf>
- Avance y empoderamiento de las niñas y mujeres en y a través de la educación (22 de enero)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22plenary%20-%20report%20jyoti%20EN.pdf>
- Un paso más cerca de la igualdad (23 de enero)
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/23plenary%20-%20report%20jyoti%20EN.pdf>



Talleres

Hacer balance de la situación de la mujer en el mundo actual: 21 de enero

- Women in unions reconciling work and family responsibilities: presentación
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.1.7%20reconcile%20work-family%20-%20ppt.ppt>
- Gender equity and employment in education and research: hoja informativa
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.1.8%20gender%20eq%20in%20employment%20-%20handout.pdf>
- Gender Audit as a tool for mainstreaming gender equality: presentación
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.1.6%20gender%20audit%20-%20ppt.ppt>
- Ageing and the teaching profession: presentación
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.2.4%20ageing%20-%20ppt.pptx>
- Women and HIV in Africa: hoja informativa
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.1.4%20africa%20HIV%20-%20handout.pdf>
- Perspectivas de género respecto al VIH, América Latina: presentación
- Addressing violence against women through promotion of women's rights in the workplace: presentación
- Gender and climate change: presentación, presentación 2
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.2.6%20women%20and%20climate%20-%20ppt.pdf>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.2.6%20women%20and%20climate%20-%20presentation.pdf>
- Las mujeres como fuerza de paz y desarrollo: presentación
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.1.10%20women%20peace%20development%20-%20ppt%20-%20S.pptx>
- Las mujeres en el proceso político: hoja informativa 1, hoja informativa 2
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.2.9%20women%20political%20process%20-%20handout%20-%20S.doc>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/21.2.9%20women%20political%20process%20-%20handout2%20-%20S.docx>

Avance y empoderamiento de las niñas y mujeres en y a través de la educación: 22 de enero

- Teacher competencies with gender perspective: presentación
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.7%20teacher%20comp.%20gender%20perspective%20-%20ppt.ppt>
- Teacher competencies to enhance gender justice in education: presentación
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.4%20teacher%20comp.%20enhance%20gender%20justice%20-%20ppt.ppt>
- Sexuality education as a vehicle for girls' empowerment: presentación, hoja informativa
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.8%20sexuality%20education%20-%20ppt.ppt>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.8%20sexuality%20education%20-%20handout.pdf>
- Digital media: Harnessing its power to promote women's issues inside and outside the classroom: hoja informativa
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.5%20digital%20media%20-%20handout.pdf>
- A future for girls: education, not child labour: list of documents, presentaciones sobre Albania, Etiopía, India, Marruecos, Nepal, EE.UU., Zimbabwe
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20sbashk%20kosovo.doc>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20nta%20ethiopia.doc>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20aiprf%20india.doc>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20sne%20marocco.doc>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20nnta%20nepal.doc>

<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20aft%20usa.doc>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.3%20child%20labour%20-%20ptuz%20zimbabwe.doc>

- Creating an equality index for the education sector with focus on pay equity: presentación
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.5%20equality%20index%20pay%20eq%20-%20ppt.ppt>
- Gender equality: The struggle in countries with reservations to CEDAW: presentación, hoja informativa 1, hoja informativa 2, hoja informativa 3
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.4%20cedaw%20-%20ppt.pdf>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.4%20cedaw%20-%20ppt.pdf>
<http://judiciary.senate.gov/pdf/10-11-18%20Frogh%20Testimony.pdf>
<http://www.icrw.org/files/publications/Recognizing-Rights-Promoting-Progress-CEDAW.pdf>
- Linking the union to the community: presentación, hoja informativa
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.7%20union-community%20-%20ppt.pptx>
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.7%20union-community%20-%20handout.pdf>
- Niñas indígenas: género, etnicidad y educación: presentación
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.10%20indigenous%20girls%20LA%20-%20ppt%20-%20S.pptx>
- La educación: ¿reproduce o transforma los estereotipos de género? : presentación
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.1.11%20gender%20stereotypes%20-%20ppt%20-%20S.pptx>
- Enseñanza para la diversidad: sexismo, racismo y homofobia en la enseñanza secundaria: presentación
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.9%20teaching4diversity%20-%20ppt%20-%20E-S.ppt>
- L'éducation physique et le sport à l'école pour l'autonomie des petites filles: hoja informativa
<http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/22.2.9%20teaching4diversity%20-%20ppt%20-%20E-S.ppt>

Material multimedia

Boletines de la Conferencia

- Boletín Día 3 - 23 de enero de 2011
http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EI1_WWC_newsletter_4_Sunday23_final_es.pdf
- Boletín Día 2 - 22 de enero de 2011
http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EI1_WWC_newsletter_3_Saturday22_final_es.pdf
- Boletín Día 1 - 21 de enero de 2011
http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EI1_WWC_newsletter_2_Friday21_final_es.pdf
- Boletín Pre-Conferencia - 20 de enero de 2011
http://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/EI1_WWC_newsletter_1_Thursday20_final_Es.pdf

Videos

- En camino hacia la igualdad: Presentación de diapositivas para la Primera Conferencia Mundial de Mujeres de la IE
<http://youtu.be/xdU6pHi7TQG>
- Michelle Bachelet, Secretaria General Adjunta y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, se dirige a la Conferencia Mundial de Mujeres de la IE: <http://youtu.be/7jq3iixa65w>



- Teresa Cabrera, primera mujer presidenta de la Asociación Dominicana de Profesores (fuente: NEA/EE.UU.):
<http://youtu.be/IMcJTdhwbWI>
- Igualdad de género con una perspectiva global: Entrevista a Jan Eastman, Secretaria General Adjunta de la IE (fuente: NEA/ USA):
<http://youtu.be/xD0-0-3eEgw>
- Declaración de Trudy Kerperien (AOB, Países Bajos) durante la 1ª Conferencia Mundial de la Mujer de la IE (inglés):
http://youtu.be/rPZLp5l3T_4
- Declaración de Odile Cordelier (SNES-FSU, Francia) durante la 1ª Conferencia Mundial de la Mujer (francés):
<http://youtu.be/BPoVMmAvc-g>
- Declaración de Sonia Fernandez Casal (STEs, España) durante la 1ª Conferencia Mundial de la Mujer (español):
<http://youtu.be/YAKQlzCZxtA>
- Declaración de Gitta Franke-Zollmer (VBE, Alemania) durante la 1ª Conferencia Mundial de la Mujer (inglés):
http://youtu.be/H4le_1r8lCE
- Declaración de Beatrice Rogere-Pigolet (SER, Suiza) durante la 1ª Conferencia Mundial de la Mujer (francés):
<http://youtu.be/DsQBrlpN3yc>
- Declaración de Maria Arminda Braganca (FNE, Portugal) durante la 1ª Conferencia Mundial de la Mujer (inglés):
<http://youtu.be/q5nzdjXBnWM>
- Declaración de Ilze Trapenciene (LIZDA, Letonia) durante la 1ª Conferencia Mundial de la Mujer (inglés):
http://youtu.be/X_m94bFmMC0
- Declaración de Britta Sjoström (Lararförbundet, Suecia) durante la 1ª Conferencia Mundial de la Mujer (inglés):
<http://youtu.be/hSUEBP4BFtw>
- Declaración de Mariló Reina (F.E.CC.OO, España) durante la 1ª Conferencia Mundial de la Mujer (español):
http://youtu.be/lwl5q_-He7g
- Declaración de Kounka Damianova (SEB, Bulgaria) durante la 1ª Conferencia Mundial de la Mujer (francés):
<http://youtu.be/J0bPDLygl7Y>

Internacional de la Educación
6º Congreso Mundial



Informe Cuadrienal sobre la Situación de los Derechos de los Pueblos Indígenas a la Educación

Estoy muy orgullosa de ser una campesina. Ellos nos trataron tan mal, que nuestro pueblo se diseminó. Huimos en todas las direcciones. Porque ellos no querían ningún campesino en el país.

Abuela /Una Rooi, indígena, Sudáfrica

1. La Internacional de la Educación y los derechos de los Pueblos Indígenas

Durante su primer Congreso Mundial de 1995 en Harare, la Internacional de la Educación (IE) adoptó una resolución política sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, reconociendo que las organizaciones miembros de la IE tienen una responsabilidad especial en apoyar a los pueblos indígenas en su determinación de asegurar la supervivencia de sus conocimientos, idiomas, culturas y el éxito de sus hijas e hijos en su propio mundo y en el mundo más allá de sus comunidades. Esto fue particularmente importante porque para la mayoría de los pueblos indígenas, la educación proporcionada por los programas estatales han más que descuidado las lenguas y las culturas indígenas. En muchas partes del mundo, los programas de educación tenían la capacidad, intencionalmente o no, de destruir a los pueblos indígenas como grupo, destruyendo sus lenguas y sus culturas. La mayoría de la niñez indígena tienen el más bajo logro educativo en el "mundo institucional". Y muchos pueblos indígenas están luchando por sobrevivir en ambientes muy diferentes, invadidos por las fuerzas económicas actuales y bajo amenaza por el cambio climático.

La Internacional de la Educación utiliza el entendimiento de las Naciones Unidas de "los Pueblos Indígenas" para incluir a los aborígenes, tribus, pueblos o naciones originarias, grupos étnicos. Para la IE, la auto-identificación como indígena es fundamental para la determinación de quiénes son los pueblos indígenas.

Desde 1998, la Internacional de la Educación tenía reuniones especiales de Caucus sobre los derechos de los pueblos indígenas antes de los Congresos Mundiales de la IE - y lo hará otra vez en Ciudad del Cabo, Sudáfrica el 20 de julio de 2011.

Recuadro No 1: Políticas y resoluciones de la IE

Decisión del Consejo Ejecutivo para establecer el Comité Ad Hoc sobre Asuntos Indígenas 2008-2011

Resolución sobre la Incursión del Gobierno Australiano en las Comunidades Aborígenes, 2007

Resolución sobre Educación para la Diversidad Cultural, 2004

Resolución sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, 1998

Resolución sobre Racismo, Intolerancia Religiosa, 1995

Resolución sobre Educación Indígena, 1995

Resolución sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, 1995

2. La situación de los pueblos Indígenas: valorando, respetando y apoyando la diversidad

Según el “Estado de los Pueblos Indígenas del Mundo”, publicado por el Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas de la ONU (UNPFII 2009), hay 370 millones de indígenas en unos 90 países, viviendo en todas las regiones, y representando el 5 por ciento de la población mundial. Ellos hablan más de 4,000 de los 7,000 idiomas del mundo. Los indígenas forman unos 5,000 grupos distintos y ocupan alrededor del 20 por ciento del territorio de la tierra. La mayoría de ellos vive en Asia.

Muchos de los pueblos Indígenas buscan formas tradicionales de vida. Algunos tienen, por elección o por motivo de los desplazamientos, comunidades establecidas en entornos urbanos. Luego, a veces son percibidos como migrantes internos en lugar de ser reconocidos como pueblos indígenas. Para los pueblos Indígenas la cuestión de la tierra es un asunto crítico, parte central de la cultura e identidad Indígena. Muy relacionado con esto está la protección del medio ambiente. En muchos lugares, la preservación de los recursos naturales, tierras tradicionales indígenas, el mar y territorios - que contienen alrededor del 80 por ciento de la biodiversidad del planeta - está ligada a la supervivencia de todos los pueblos. Los pueblos Indígenas pueden jugar un papel crucial en la gestión de los recursos naturales. Y pueden cuestionar a la economía mundial basada en la codicia - y no en la exigencia de la sostenibilidad.

Los pueblos Indígenas son los custodios de una amplia gama de conocimientos tradicionales y de un patrimonio cultural rico y diverso que deben ser reconocidos, respetados y protegidos. El derecho al idioma propio es fundamental en este sentido, en

particular en la educación. Especialistas en idiomas predicen que es probable que se extingan o estén en peligro de extinción el 90 por ciento de los idiomas del mundo para finales del siglo (UNPFII 2009). Perder los idiomas indígenas significa la pérdida de conocimiento y cultura conectada con la supervivencia de la (bio) diversidad en nuestro planeta.

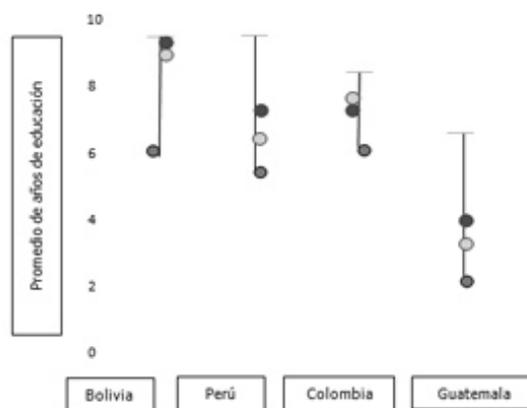
3. Lento avance internacional en el reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas

Curiosamente, los primeros intentos de los líderes de los pueblos indígenas de hacer reconocer sus derechos, a menudo estuvieron basados en anteriores tratados firmados (pero luego no ratificados) por las potencias coloniales. Ya en 1923, los representantes de la Confederación Iroquesa en Ontario, Canadá intentaron obtener que su estatus especial sea reconocido en la Sociedad de Naciones. El Gran jefe Deskaneh solicitó, sin éxito, el cumplimiento de un tratado firmado en 1784 por las autoridades de su pueblo y ratificado por el Rey Jorge III de Gran Bretaña. Del mismo modo, en 1925 W. T. Ratana, líder religioso maorí llegó a Ginebra con una numerosa delegación para presentar un reclamo a la Sociedad de Naciones relativas a la observancia del Tratado de Waitangi (1840), firmado entre las autoridades maoríes y la Corona Inglesa. Su solicitud no fue considerada por la Sociedad de Naciones.

No fue sino hasta el 1957/8 que los Convenios de la OIT N° 107 (Poblaciones Indígenas y Tribales) y 111 (Empleo y Ocupación) fueron adoptados. Estos fueron los primeros intentos de codificar

Recuadro No. 2 : GMR 2010 de la UNESCO

Indígena en América Latina, Gráfico 3.10 del GMR2010 de la UNESCO
Número promedio de años de educación para personas indígenas de entre 17 y 22 años de edad, países seleccionados, último año disponible



Notas: El promedio indígena es el promedio ponderado de los grupos indígenas para los cuales se dispone de datos. Estos fueron: Bolivia (etnias aymara, guaraní y quechua); Guatemala (idiomas chorti, kanjobal, kaqchiquel, k'iché, marn, poqornchi, q'eqchi y tz'u'utihil); Perú (etnias aymara y quechua). Para Colombia se usó la categoría del censo "etnia indígena".
— Promedio de país / Indígenas / Mujeres indígenas / Pobres, mujeres indígenas

Fuente: UNESCO-DME 2009; censo, cálculos por Hartteng y Klasen (2009)



Informe Cuadrienal sobre la Situación de los Derechos de los Pueblos Indígenas

las obligaciones internacionales de los Estados con respecto a las poblaciones indígenas y tribales. En 1960, la Convención de la UNESCO contra la Discriminación en la Educación fue adoptada y Canadá dejó los programas escolares de residencia (internados) que fueron responsables de sacar a niños y niñas de sus familias y comunidades, colocándolos en internados a cientos de kilómetros de sus hogares y donde fueron obligados a hablar en inglés. Programas similares habían sido instalados en los Estados Unidos y Australia ('generaciones robadas'). Los niños y niñas indígenas fueron formados en estas escuelas para convertirse en trabajadores domésticos y agrícolas: a menudo no remunerados, por lo tanto viviendo vidas de semi-esclavitud.

En los años siguientes, la ONU trabajó hacia la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, que se adoptó en 1965 y que es un mecanismo jurídicamente vinculante que compromete a los miembros de las Naciones Unidas a eliminar la discriminación racial y promover la comprensión entre las razas. Un año más tarde, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales obliga a las partes a trabajar para la concesión de los derechos económicos, sociales y culturales a las personas, incluidos los derechos laborales y los derechos a la salud, la educación y un nivel de vida adecuado. Entonces, una subcomisión solicitó un estudio en 1970 sobre la discriminación contra las poblaciones indígenas que no se completó hasta 1982, afirmó que los pueblos indígenas enfrentaban desventajas universales y con frecuencia eran víctimas de escandalosas violaciones de los derechos humanos. Sin embargo, el organismo de la ONU, el Consejo Económico y Social (ECOSOC), concedió estatus consultivo a una ONG de los pueblos indígenas en 1974 - y la primera Conferencia Internacional de ONG sobre la Discriminación contra los pueblos indígenas en las Américas se celebró en el Palacio de las Naciones Unidas en Ginebra en 1977.

Desde entonces, el trabajo para reconocer los derechos de los pueblos indígenas ha avanzado lenta pero constantemente. El 13 de diciembre de 1985, se estableció el Fondo de las Naciones Unidas para las Poblaciones Indígenas (resolución 40/131 de la Asamblea General) para ayudar a los representantes de las comunidades indígenas a participar en grupos de trabajo relevantes.

“... muchos gobiernos aplauden los derechos humanos, siempre que ellos los puedan definir a su manera, de acuerdo con sus propias normas culturales”,
Tove Skunabb-Kangas (Noruega, 2008, p. 492)

Un año más tarde, el Informe Cobo (“Estudio del problema de la discriminación contra las poblaciones indígenas) abordó una amplia gama de cuestiones de derechos humanos - y se convirtió en un importante catalizador para la acción de las Naciones Unidas.

El mandato se ha ampliado en el 2001 para permitir también que los representantes indígenas asistan pero sólo en calidad de observadores al período de sesiones del Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas. Sólo en el 2008 se les concedió la plena participación, y en el 2010 el Fondo se amplió para facilitar la participación de representantes de organizaciones de pueblos indígenas en las sesiones del Consejo de Derechos Humanos y de los Órganos de los Tratados de Derechos Humanos.

La OIT adoptó el Convenio N° 169 (Pueblos Indígenas y Tribales) en 1989, que ya ha sido ratificado por 22 países. El primer estado parte en ratificar fue Noruega en 1990 y Nicaragua se convirtió en el último en el 2010. El Convenio N° 169 de la OIT es a la fecha, el único instrumento jurídicamente vinculante de derecho internacional que se ocupa exclusivamente de los derechos de los pueblos indígenas. Tiene dos disposiciones explícitas sobre los niños, que tratan sobre la educación y los idiomas como elementos claves en el desarrollo de una sociedad multicultural. Afirma que se debe adoptar “medidas adecuadas” para garantizar que los pueblos indígenas tengan la oportunidad de llegar a dominar el idioma nacional, mientras que al mismo tiempo preservan y promueven la práctica de su propio idioma.

ILO Ratification by countries	Ratification date
OIT Ratificación por países	Fecha de Ratificación
República Centroafricana, Nicaragua	2010
Chile	2008
Nepal, España	2007
Brasil, República Bolivariana de Venezuela, Dominica	2002
Argentina	2000
Ecuador, República de las Islas Fiyi, Holanda	1998
Dinamarca, Guatemala	1996
Honduras	1995
Perú	1994
Costa Rica, Paraguay	1993
Colombia, Estado Plurinacional de Bolivia	1991
México, Noruega	1990

Recuadro No 3: Fuente ILOLEX

<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C169>

La primera Conferencia Mundial de Pueblos Indígenas sobre Educación (WIPCE, por sus siglas en inglés) se llevó a cabo en Vancouver, Canadá en 1987. El tema de la conferencia “Tradición, cambio y Supervivencia” reunió a 1,500 personas de 17 países. Las Conferencias WIPCE han continuado cada tres años. La declaración Coolangatta de derechos de los pueblos indígenas a la educación ha sido adoptada por la quinta WIPCE (Hawai, 1999). La novena Conferencia WIPCE ‘Viviendo nuestras raíces indígenas’ se llevará a cabo en Cusco, Perú, del 14 al 18 agosto, 2011. Todos estos años la Internacional de la Educación y, en particular miembros de la organización, han participado y han hecho aportes y talleres en las conferencias WIPCE.

El 29 de junio de 2006, el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas finalmente aprobó la Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas de las Naciones Unidas (UNDRIP, por sus siglas en inglés), después de 20 años de negociación. Estableció estándares vitales para la protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas, luchando contra la discriminación y la marginación y promoviendo la protección de los medios de vida indígenas. Se hace énfasis en los derechos

de los pueblos indígenas de buscar un desarrollo acorde con sus propias necesidades y aspiraciones, incluido el derecho a mantener y promover sus propias instituciones, culturas y tradiciones. Incluye un Grupo de Apoyo Interinstitucional sobre Cuestiones Indígenas para promover el mandato del Foro Permanente para las Cuestiones Indígenas (UNPFII).

En la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2007, éste fue aprobado por una mayoría de 143 Estados a favor, 4 votos en contra y 11 abstenciones (A/RES/61/295). Desde entonces, los cuatro países inicialmente opuestos Australia, Canadá, Aotearoa/Nueva Zelanda y los Estados Unidos (debido a su preocupación por los derechos a la tierra y la autodeterminación), ahora también han aprobado la UNDRIP a fines de 2010. Australia fue el primero en hacerlo después de pedir disculpas a nivel estatal en 2008 a sus pueblos aborígenes por los niños y niñas que habían sido separados de sus familias desde 1900 hasta 1970. Canadá siguió el ejemplo de Australia con una disculpa pública del Estado ese mismo año.

El 21 de diciembre de 2010, la Asamblea General de la ONU adoptó por consenso la resolución de organizar la Conferencia Mundial Indígena en el 2014 para compartir perspectivas y mejores prácticas sobre la realización de los derechos de los pueblos indígenas. Siglos después de despojos de tierras y modos de vida y noventa años después de sus primeros intentos de reconocimiento de sus derechos, el Jefe Deskanah y W. T. Ratana ahora podrían ser capaces de encontrar la paz en sus tumbas.

4. Los desafíos de los derechos a la educación de los pueblos indígenas

Los desafíos para realmente realizar los derechos educativos de los pueblos indígenas son inmensos. En primer lugar, hay cerca de 5,000 pueblos indígenas y tribales diferentes, quienes hablan por lo menos 4,000 idiomas distintos. Estos idiomas (mayormente verbales) llevan en sí la historia, valores, estilos de vida, los conocimientos indígenas de las tierras, los bosques y los mares - y sus creencias sociales y culturales, identidades, costumbres, tradiciones, economías y prácticas. A menudo, los maestros capacitados que llegan a estas comunidades no han sido entrenados para conocer el idioma materno de los niños a quienes enseñan. Cuando los niños y las niñas indígenas asisten a escuelas integradas a menudo se enfrentan a la discriminación y la opresión. A veces, se usa a los maestros indígenas como ayudantes de clase mal pagados que se limitan a desempeñar el papel de traductores. Para muchos líderes comunitarios y padres de familia, la educación fue un medio por el cual perdieron a sus hijos e hijas: literalmente, en los años de las 'generaciones perdidas' en Australia y Canadá, o culturalmente cuando sus hijos fueron parte de la institucionalidad y aprendieron a despreciar su propio idioma, patrimonio y tradiciones.

En segundo lugar, el gasto público en educación está disminuy-

endo en muchas partes del mundo, especialmente después de la crisis financiera y económica de los últimos años. Es evidente que una Educación de Calidad para Todos y Todas cuesta dinero: la formación y capacitación docente completa, el desarrollo curricular innovador, competencias del profesorado y el currículo para la vida cotidiana que sea inclusivo de las necesidades y valores de las comunidades indígenas y los niños y las niñas deben ser incluidos. ¿Qué países del mundo están invirtiendo en este tipo de desarrollo de la calidad en la educación?

Afortunadamente, hay algunas buenas prácticas donde las comunidades, el profesorado, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil han desarrollado alternativas innovadoras. Por lo general, esto implica el desarrollo de opciones de educación bilingüe con habilidades y currículo intercultural, para que los niños y las niñas sean realmente capacitadas para poder superar con éxito la brecha entre su cultura tradicional y el mundo moderno. Y ayudar a toda la niñez y los padres a aprender acerca de los valores de su historia multifacética. Tales innovaciones educativas pueden incluir la formación docente, la renovación curricular y el reconocimiento de la importancia del profesorado indígenas y dar lugar a debates muy interesantes sobre qué tipo de valores, de desarrollo económico, estilos de vida, conocimiento del medio ambiente y pautas sociales de comportamiento son importantes para la supervivencia de nuestro planeta y todo lo que vive dentro en él.

Hay un creciente interés en encontrar nuevos indicadores para medir el desarrollo que incluya mediciones de las responsabilidades individuales y colectivas, así como derechos. Igualdad, sostenibilidad, armonía, felicidad: ¿qué pueblos no se beneficiarán de tales viejas/nuevas prácticas? En esta innovadora forma de pensar, los conceptos indígenas tradicionales se incorporan más en la corriente principal. Por ejemplo, en América Latina el concepto de "el buen vivir" o "Sumak Qamana" es percibido como un cambio de paradigma de un sistema económico basado en la avaricia hacia un enfoque de estilo de vida sostenible y armonioso. En la actualidad "el buen vivir" es parte de las Constituciones de dos Estados (Bolivia y Ecuador). Otro ejemplo es la idea maorí de 'mana' (el respeto que recibe una persona por la calidad de su liderazgo inclusivo y sabiduría) que actualmente es ampliamente usado en la sociedad neozelandesa.

"El buen vivir nace de la experiencia de vida colectiva de los pueblos y nacionalidades indígenas. Busca la vida armoniosa entre los seres humanos y de estos con la naturaleza... Creo que ése es un elemento fundamental para pensar en una sociedad diferente, una sociedad que rescate los saberes y las tecnologías populares, la forma solidaria de organizarse, a dar respuesta propia..."

Alberto Acosta (2008)

Entonces, ¿puede la filosofía, la capacitación y la práctica docente de los profesionales incluir exitosamente el desafío de 'Educación de Calidad para Todos y Todas', incluyendo a los pueblos indígenas a menudo tan dispersos y en desventaja? ¿Puede 'el sistema' probar a estas comunidades que en efecto hay una forma de educar que será mutuamente ventajosa para sus tradiciones, sus hijos y sus hijas, así como para su futuro? ¿Pueden surgir más ejemplos de tradiciones Indígenas que se convierten en guías



positivas para la práctica docente ilustrada? ¿Puede la Internacional de la Educación, como el sindicato de la educación más grande en el mundo, desempeñar su rol de liderazgo en estos desarrollos?

La Internacional de la Educación querrá prepararse activamente para la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre los Pueblos Indígenas a realizarse en el 2014. Ello implica compartir perspectivas y mejores prácticas sobre la realización de los derechos de los pueblos Indígenas en los noventa países relevantes. La IE querrá contribuir recopilando 'buenas prácticas' y abordando temas claves sobre la educación indígena y la capacitación docente entre sus miembros mucho antes de la Conferencia Mundial de la ONU en el 2014.

5. Trabajos principales realizados por la IE y sus organizaciones miembros sobre temas indígenas entre 2007 - 2011

Canadá: CTF-FCE publicó importante estudio

Canadian Teachers' Federation (CTF-FCE) publicó un importante estudio en marzo del 2010, titulado 'Study of Aboriginal Teachers' Professional Knowledge and Experience in Canadian Schools'. El estudio, desarrollado con el Consejo Asesor sobre Educación Aborigen de CTF-FCE y financiado por Canadian Council on Learning, exploró el conocimiento y las experiencias profesionales de los docentes aborígenes (Naciones Originarias, Métis e Inuit) para abordar la necesidad urgente de mejorar y promover la educación aborigen en las escuelas públicas. La autora del estudio, la Dra. Verna St. Denis de la Universidad de Saskatchewan, entrevistó a 59 docentes aborígenes en este estudio, quienes continuaron en la profesión porque valoran la oportunidad de enseñar sobre cultura e historia aborigen, de promover la ciudadanía responsable, de cuestionar estereotipos negativos sobre los pueblos aborígenes, de servir como modelos de roles y porque creen que pueden tener un impacto positivo en los niños.
www.ctf-fce.ca/.../ABORIGINAL_Report2010_EN_re-WEB_Mar19.pdf

Centrale des Syndicats du Québec (CSQ) Notes de recherche 62

El trabajo de investigación de la CSQ 'Reflection on work relations and governance among the Crees and Inuit of Northern Quebec' fue publicado en marzo del 2010. Esta publicación ofrece un panorama de su historia cultural, enfatizando los valores que estructuran su sociedad. También revisan la cultura y la gobernabilidad, poniendo en contexto la realidad cotidiana de las comunidades Inuit y Cree. Esta publicación permite un nuevo entendimiento de la relación de los pueblos nativos con el sindicato, tomando en cuenta la manera en que su realidad geográfica ha influido en su conflicto y evolución actual. La investigación es un esfuerzo conjunto entre Jacynthe Poulin, candidata a la Maestría en Ciencias especializada en Geografía, de la Universidad Laval, así como Jefa de Investigación de Canadá en Geografía Histórica del Norte en Laval, y Nicole de Seve, CSQ. El documento está disponible en:
<http://www.csq.qc.net/sites/1676/documents/english/d12100A.pdf>

Estados Unidos: NEA trabajando en asociación con NEIA lanzó publicación

En el 2008, National Education Association (NEA) y National Indian Education Association (NIEA) publicó Native Education 101: Basic Facts about American Indian, Alaska Native, and Native Hawaiian Education. Brinda una visión sobre los problemas enfrentados por estudiantes nativos en las escuelas y explica la diversidad de leyes y órdenes ejecutivas. El profesorado puede usar

la publicación para resaltar las necesidades de las comunidades nativas y reaccionar según corresponda. Los y las defensoras de la educación nativa pueden usarla para prevenir ataques sobre recursos. Native Education 101 fue distribuido entre los miembros de la NIEA, legisladores federales y miembros de la NEA. La NIEA es la organización de educación indígena más antigua en la nación y busca mantener al País Indígena en movimiento hacia la equidad educativa. Native Education 101 es sólo uno de varios proyectos de la NEA diseñados para ayudar a los estudiantes indios americanos, nativos de Alaska y nativos de Hawai.

<http://www.niea.org/issues/policy.php>

Caribe: Desarrollo de política de la Unión Caribeña de Sindicatos Docentes CUT

La 33ª reunión bienal de la Unión Caribeña de Sindicatos Docentes (CUT) llevada a cabo en Trinidad y Tobago en agosto del 2007 adoptó una resolución que busca tratar las programaciones para los pueblos indígenas del Caribe Oriental. La Conferencia alabó el innovador programa de educación terciaria para pueblos indígenas del Caribe Oriental y expresó su apoyo a esta iniciativa.

La oficina regional de la IE logró organizar actividades específicas para docentes indígenas a nivel nacional: en el 2010, la Mancomunidad de Dominica para Docentes Indígenas de Dominica y San Vicente y las Granadinas; en octubre del 2009 el Grupo Nacional de Minorías se llevó a cabo en Belice.

Bolivia: Sindicatos proactivos sobre temas indígenas apoyan la promulgación de nueva ley de educación

Los líderes de la Confederación Nacional de Maestros Rurales (CNMR) y la Confederación de Maestros Urbanos de Bolivia (CMUB) apoyan la nueva Ley de Educación "Avelino Sinani-Elizardo Pérez" suscrita por el Presidente Evo Morales en diciembre del 2010. La nueva ley reafirma el desarrollo cultural de las naciones y de origen indígena campesino, la integración y promoción del conocimiento indígena y la promoción de la educación trilingüe desde los niveles básicos. Este histórico evento se realizó en la sede de CNMRB. El éxito de la ley dependerá de la participación de los docentes a lo largo del país, tanto en el diseño curricular como en el desarrollo de los reglamentos, dijeron los líderes de Maestro Urbano. El Estado Plurinacional de Bolivia es un país ejemplo para las políticas públicas de la región contra la discriminación en la educación. Los siguientes datos muestran algunos de los resultados del gobierno conducido por el Presidente Evo Morales (elegido en el 2005 y re-elegido en el 2010).

Chile: Colegio de Profesores (CPC) expresó solidaridad con los prisioneros mapuches

CPC/Chile anunció una declaración pública de solidaridad con los 38 prisioneros mapuches que han concluido 65 días de huelga de hambre demandando juicios justos. Como seguimiento de esta acción, el Consejo Regional para América Latina de la IE adoptó la decisión de emitir una declaración en solidaridad con los mapuches en Chile que iniciaron una huelga de hambre en protesta por haber sido acusados de acuerdo a leyes anti-terroristas por su

papel en una disputa de tierras.

http://www.colegiodeprofesores.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=367%3Asolidaridad-con-mapuches-en-huelga-de-hambre&Itemid=1

SUTEP Perú: Avances y retrocesos

En junio del 2009, SUTEP denunció violentos enfrentamientos en el pueblo amazónico de Bagua y la Estación de Bombeo de Petróleo 6, que dejó un saldo de 34 muertes y docenas de heridos, incluyendo tres maestros, cuando el gobierno peruano envió policías armados para limpiar una carretera bloqueada por manifestantes Indígenas pacíficos. Los pueblos indígenas a lo largo de la Amazonía protestaron y realizaron paros en oposición a la serie de leyes que afectan los derechos territoriales indígenas y las leyes de seguridad de la tierra. La IE hizo un llamado a una petición de acción urgente, que incrementó la presión y condena internacional luego de la tragedia de Bagua, y condujo al gobierno de García a establecer diálogos temáticos con las federaciones indígenas.

En el 2010, el Comité de Expertos de la CIT, examinó el caso y llamó a los gobiernos a adoptar una gama de medidas de naturaleza legislativa, institucional, de sensibilización y educativa. El Congreso Peruano finalmente derogó dos de los nueve decretos problemáticos que motivaron las protestas. Pero luego de años de diálogos y múltiples investigaciones con conclusiones conflictivas, hay poca claridad sobre cómo las protestas pacíficas se convirtieron en baños de sangre, mientras que se ha avanzado poco para abordar las causas subyacentes del conflicto.

Oficina Regional de América Latina de la IE

La Oficina Regional para América Latina de IE organizó la primera reunión sobre 'Educación Pública y Pueblos Indígenas' (Guatemala, 2009), iniciando un proceso de discusión e intercambio de información antes de definir acciones hacia el desarrollo de políticas regionales. El evento reunió a (25) participantes de (8) países: SUTEP/Perú, STEG/Guatemala, UNE/Ecuador, CNTE/Brasil, ANDEN/Costa Rica, CTEUB y CONMERB de Bolivia, CTERA/Argentina y representantes de UNE/Noruega y organizaciones académicas locales que trabajan con sindicatos.

La reunión de seguimiento 'Educación Pública y Pueblos Indígenas' (La Paz, Bolivia, noviembre del 2010) discutió la inclusión de indígenas en la educación pública y el respeto hacia el multiculturalismo, tomando en cuenta las diferentes realidades. El evento reunió a más de 70 representantes de la educación (incluyendo al Secretario General de la IE) de México, Guatemala, Colombia, Ecuador, Perú, Brasil, Argentina y Bolivia. Los temas discutidos fueron:

- El trabajo de promoción y defensa de leyes que conciben una educación intercultural multilingüe;
- La promoción de participación indígena en niveles de toma de decisiones en los sindicatos de la educación;
- Aumento de financiamiento a la educación y la edu-



cación intercultural;

- Fortalecimiento de la capacitación docente y continuación del énfasis en la educación multicultural;
- Integración de temas relacionados al multiculturalismo y la educación multilingüe en el currículo.

El proceso de la IE-AL lanzado en la región de América Latina involucró a sindicatos de la educación de 10 países, haciendo que las organizaciones miembros sean los actores claves en la promoción y el respeto del multiculturalismo y sus expresiones en las aulas. Una investigación preliminar llevada a cabo por EIAL será presentada en el Caucus Indígena en Ciudad del Cabo, el 20 de julio del 2011.

Australian Education Union (AEU) presenta nuevo informe sobre el impacto de la intervención federal indígena en el Territorio del Norte

La Conferencia Federal AEU hizo un llamado a los gobiernos para hacer la educación de niños indígenas una prioridad. AEU hizo un llamado a los gobiernos Federal y del Territorio del Norte a fin de que se comprometieran a brindar educación de calidad para todos los niños en el Territorio del Norte. AEU respondió con recomendaciones específicas a la propuesta del Primer Ministro Howard de intervenir en los Territorios del Norte con su informe 'Education is the key: An Education future for the Indigenous communities in the Northern territory' (setiembre del 2007). AEU también está realizando una importante campaña llamando a los Gobiernos en Australia a que adopten un plan intergeneracional de largo plazo para la educación de los pueblos Indígenas, incluyendo educación bilingüe.

National Tertiary Education Union (NTEU) lanzó Yarn, el boletín de los miembros indígenas de NTEU.

Desde el 2008, Yarn brinda a los miembros indígenas un panorama del trabajo industrial y sobre políticas actuales del NTEU y sobre la participación del Sindicato en campañas sobre temas económicos, sociales y culturales que afectan a las comunidades indígenas a lo largo de Australia. El boletín Yarn ha llegado a su 7a edición. NTEU estableció el Comité sobre Políticas Indígenas (IPC, por sus siglas en inglés) para brindar orientación al Ejecutivo de NTEU y al sindicato en su conjunto. La Unidad Indígena de NTEU está constituida por dos miembros del personal Indígenas y supervisa el desarrollo e implementación de políticas a nivel nacional. Yarn está disponible en línea en: www.nteu.org.au/yarn

Independent Education Union of Australia (IEU) estableció el Comité sobre Temas Indígenas

El Comité sobre Temas Indígenas de IEU fue establecido siguiendo las recomendaciones del Seminario Nacional de Funcionarios del 2009. El Comité sobre Temas Indígenas de IEU brinda apoyo a las sucursales de IEUA con respecto a temas indígenas interactuando estrechamente con los otros comités de IEUA en el desarrollo de estrategias y recursos.

Fiji: Institute of Indigenous Studies (Instituto de Estudios Indígenas) lanzado por FTA

Fijian Teachers Association – FTA (Asociación de Docentes de Fiji) desempeña un rol en el avance de la promoción y conservación de las prácticas culturales y tradiciones de los indígenas de Fiji. La FTA lanzó el Institute of Indigenous Studies, donde los maestros están desempeñando un importante rol en la promoción de enfoques indígenas de investigación sobre el conocimiento cultural de Fiji, epistemología, cosmovisiones y el desarrollo de protocolos de investigación apropiados para proteger la dignidad y los derechos de las comunidades indígenas, sus conocimientos y su propiedad intelectual.

Programa de cooperación y desarrollo del Union of Education Norway – UEN (Sindicato de la Educación de Noruega)

El Sindicato de la Educación de Noruega (UEN) ha establecido acuerdos de cooperación con sindicatos de la educación basados en El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Perú y Paraguay durante muchos años. Algunos de ellos cuentan con grandes poblaciones indígenas. La Oficina Regional para América Latina de la IE y la UEN han establecido un proyecto de investigación con el objetivo de realizar un diagnóstico de la situación de la educación de poblaciones indígenas y desarrollar una línea de acción para desarrollar políticas educativas alternativas para las poblaciones indígenas. La investigación en curso de la IE-AL involucra a sindicatos de la educación en Guatemala, Perú, Ecuador, Bolivia, Colombia, Paraguay y Brasil. La IE-AL trabaja para asegurar la participación de México, una de las poblaciones más grandes en la región.

La UEN también participa en la investigación con su experiencia de trabajo con la población Sami. La UEN de Noruega participó en la primera reunión de la IE-AL sobre "Educación Pública y Pueblos Indígenas" (Guatemala, 2009).

6. Planes de la Internacional de la Educación

El evento previo al Congreso de la IE sobre Pueblos Indígenas en el 2007 atrajo a casi 100 participantes de 30 países. Darcel Russell, Secretario Federal Adjunto de AEU, presidió la sesión. El Caucus exploró formas de mejorar la participación indígena y el seguimiento sobre áreas específicas de trabajo entre Congresos.

El Caucus hizo un llamado a los participantes para que asistan a la Conferencia Mundial de Pueblos Indígenas sobre Educación (WIPCE, por sus siglas en inglés) a realizarse en Melbourne, Australia del 7 al 11 de diciembre del 2008. El tema fue "Educación Indígena en el Siglo XXI: Respetando la Tradición, Forjando el Futuro".

La IE aprovechó esta oportunidad para organizar conjuntamente el Seminario de la IE sobre Educación Indígena titulado "Educación de Calidad y Justicia Social", con organizaciones miembros de Australia (AEU, NTEU, AIEU). Participaron en el seminario 110 docentes de 25 sindicatos en 15 países. Los participantes del Seminario abordaron un comunicado que fue endosado por la reunión del Consejo Ejecutivo de IE.

La Primera Conferencia de IE sobre la Mujer "En Camino hacia la Igualdad" (Bangkok, enero del 2011) incluyó dos sesiones de talleres sobre "Género, Etnia y Educación" como parte del programa. AEU/Australia y SUTEP/Perú facilitaron las sesiones, una en inglés y la otra en castellano.

Durante el proceso hacia la Cumbre de las Naciones Unidas sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio (setiembre del 2010), la IE desarrolló alianzas con grupos más amplios de la sociedad civil como Llamado Mundial a la Acción contra la Pobreza (GCAP, por sus siglas en inglés). En "El Mundo que queremos 2015 – Estrategias futuras" de GCAP, la delegación de la IE participó en el esfuerzo conducido por el movimiento Dalit de la India, de establecer el Grupo de Partes Interesadas Socialmente Excluidas de GCAP, en tanto quedó claro de que existe la necesidad de interacción de actores claves de movimientos de discapacitados, inmigrantes, pueblos indígenas y LGBT. La IE continuará trabajando con este grupo de GCAP y establecerá vínculos con los y las representantes de la CSI en el Consejo Mundial de GCAP.

La IE trabajó en cooperación con CSI e ISP en el proceso de revisión relacionado a la Conferencia Mundial de la ONU contra el Racismo, la Xenofobia y otras formas de Discriminación (CMRX). Una declaración conjunta "El trabajo decente no tiene color, la diversidad es nuestra fortaleza, unámonos contra el racismo" fue presentada a la Conferencia Mundial de la ONU. La declaración conjunta incluyó temas y recomendaciones sobre pueblos indígenas. La declaración hizo un llamado por una verdadera voluntad política de lograr un mundo libre de racismo.

El Secretariado de IE ha estado trabajando en cooperación con las Oficinas Regionales para enfatizar la importancia y el apoyo a la preparación de actividades regionales relacionadas a temas indígenas, tanto para una mayor participación de los sindicatos nacionales como para brindar apoyo por adelantado. El número de cartas de acción urgente relacionadas a los pueblos indígenas ha aumentado durante este período (AEU/Australia, SUTEP/Perú, CPC/Chile). Sólo uno de estos casos ha merecido la atención de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT. El caso del Perú será revisado en la próxima CIT 2011, bajo el Convenio 169 de la OIT.

La Oficina Regional de la IE en Asia Pacífico (EI-AP) organizó un taller nacional sobre Pueblos Indígenas y Derechos de las Minorías realizado en Yakarta, Indonesia (diciembre del 2009), el cual reunió a 30 líderes de la Asociación de Docentes de la República de Indonesia (PGRI, por sus siglas en indonesio). La actividad de sensibilización discutió temas relacionados a la población indígena minoritaria en las provincias de Papúa, Kalimantan y Jambi y recomendó la necesidad de participación de los pueblos indígenas en la definición de sus necesidades, especialmente en términos de educación y particularmente el currículo basado en lo local.

La Oficina Regional de la IE-AP conjuntamente con los miembros nepalíes NTA y NNTA organizó un seminario sobre Organizaciones de Docentes Promoviendo los Derechos de las Minorías, en Katmandú, Nepal (mayo del 2008). La meta era fortalecer la capacidad de las organizaciones de docentes en Nepal para promover y defender la diversidad y el respeto hacia grupos minoritarios, con un enfoque especial en la educación. El taller elaboró una declaración de políticas a ser adoptada por la conferencia de las dos organizaciones sobre derechos de las minorías.

El Secretariado de la IE y sus formas de funcionamiento sobre temas relacionados a la discriminación han enfrentado algunas limitaciones en el proceso de implementación del 2007-2011. Por ejemplo, el comité ad-hoc establecido luego del Congreso Mundial de Berlín del 2007 no se ha reunido formalmente por varias razones. Algunas lecciones aprendidas pueden ser fortalecidas con el establecimiento de un Comité Directivo Indígena, a ser determinado por el Caucus Indígena en julio para su consideración por la Junta Ejecutiva. Los temas indígenas deben estar en el centro y no en las márgenes de la atención de IE, en todos los niveles de operación.



7. Planes de la Internacional de la Educación 2011 – 2015 (para la discusión)

Acciones

1. Promover y defender con agencias de la ONU sobre la protección del derecho de los pueblos indígenas a la educación
 - a. Promover la implementación de la Declaración de la ONU sobre Pueblos Indígenas (UNDRIP, por sus siglas en inglés) a nivel nacional
 - b. Participar en el proceso abierto hacia la Conferencia Mundial Indígena de la ONU en 2014
 - a. Contribuir con un Informe Mundial sobre Educación Indígena, resaltando temas comunes claves, buenas prácticas y propuestas para el progreso.
2. Ratificar y cumplir los instrumentos y convenciones internacionales relevantes
 - a. Buscar la ratificación del Convenio 169 de la OIT
 - b. Buscar la implementación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, particularmente su aplicación a asuntos indígenas por el Comité de la ONU sobre la Eliminación de la Discriminación Racial
 - c. Establecer metas específicas y campañas trabajando en cooperación con las oficinas regionales
3. Sensibilizar sobre la situación de los pueblos indígenas en la educación, en el sindicato y la sociedad
 - a. Alentar la diversidad lingüística al mismo tiempo que el respeto hacia la educación en la lengua materna en todos los niveles
 - b. Promover el Día Internacional de la Lengua Materna (21 de febrero)
 - c. Aumentar la participación de sindicatos de la educación en el Día Internacional de los Pueblos Indígenas del Mundo (9 de agosto)
 - d. Apoyar el desarrollo de iniciativas para abordar las necesidades específicas de los trabajadores indígenas en los sindicatos
 - e. Reconocer y celebrar la diversidad cultural en los sindicatos y la sociedad promoviendo y haciendo visibles actividades como la semana de la diversidad y otras iniciativas relacionadas.
4. Establecer una Red Indígena
 - a. Para intercambiar y difundir información relevante y buenas prácticas relacionadas al derecho indígena a la educación.
5. Participación de representantes indígenas
 - b. Brindar oportunidades para la participación de miembros indígenas y para sus aportes relacionados a la educación indígena
 - a. Promover consultas por correo electrónico y la participación de trabajadores y trabajadoras Indígenas de la educación en procesos claves y respuestas, tales como el Informe de Monitoreo Mundial de la UNESCO. Solicitar aportes de docentes indígenas a trabajos de investigación, campañas y trabajos con medios de comunicación de IE.
6. Alentar a las organizaciones miembros a unirse a la Campaña Sindical Mundial sobre Servicios Públicos de Calidad (QPS, por sus siglas en inglés)
 - a. Abordando temas indígenas críticos – educación, salud, agua limpia, auto-determinación y consentimiento previo
 - b. Tomar en cuenta las necesidades específicas de las mujeres indígenas en la educación, el sindicato y la sociedad
7. Integrar un enfoque en los pueblos indígenas de un acercamiento holístico para abordar formas múltiples de discriminación contra las mujeres y las niñas, en particular, el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y la intolerancia relacionada
 - a. Examinar la intersección de formas múltiples de discriminación con especial énfasis en la discriminación racial basada en el género a fin de desarrollar e implementar estrategias, políticas y programas orientados hacia la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres en la educación, los sindicatos y la sociedad
 - b. Promover el Programa de Acción acordado en Conferencia Mundial contra el Racismo (Durban, 2001) y la Revisión de la CMRX (Ginebra 2009)
 - c. Desarrollar directrices y herramientas específicas sobre cómo integrar dimensiones como temas de género, raza/etnia, clase, condición migratoria e indígenas en zonas rurales y urbanas
 - d. Desarrollar alianzas con otras Federaciones Sindicales Mundiales y ONG en iniciativas relacionadas.

8. Promover y apoyar acciones de solidaridad, cuando surja la necesidad
 - a. Promover y endosar acciones solidarias conjuntas con la Asociación Global Unions y las ONG relevantes
 - b. Recopilar datos sobre pueblos indígenas que reclaman o a quienes se les niega el derecho a la educación.
9. Establecer un Comité Directivo Indígena de la IE para apoyar los esfuerzos regionales e internacionales hacia una real participación de los pueblos indígenas en los sindicatos
 - a. Para desarrollar una política integral y un plan de acción basados en los elementos sugeridos por el Caucus Indígena en Sudáfrica 2011
 - b. Para brindar orientación y asesoría sobre las actividades regionales e internacionales a ser consideradas en el Programa y el Presupuesto 2011-2015.

Recursos

Foro Permanente de la ONU sobre Temas Indígenas (inglés, español, francés, ruso)

<http://www.un.org/esa/socdev/unpfi/>

La Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos

<http://www2.ohchr.org/english/issues/indigenous/index.htm>
(inglés, español, francés)

Conferencia de la ONU de Durban contra el Racismo, la Xenofobia y otras formas de Intolerancia (2001)

<http://www.un.org/WCAR/>

Conferencia de la ONU de Revisión de Durban 2009

<http://www.un.org/durbanreview2009/ngo.shtml>

PRO 169: Programa de la OIT para Promover el Convenio No 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales

<http://pro169.org/> (inglés, español, francés)

<http://www.tove-skutnabb-kangas.org/> (inglés)

Alberto Acosta, Ex-presidente de la Asamblea Constituyente y ex Ministro de Energía del Ecuador. "El buen vivir para la construcción de alternativas" (2008)

<http://www.casadelasamericas.com/publicaciones/revistacasa/251/flechas.pdf>

Gáldu, Resource Centre for the Rights of Indigenous Peoples

<http://www.galdu.org>



Informe Cuadrienal sobre los Derechos de Docentes y del Personal Educativo Lesbianas y Gays

“Cuando un grupo humano es tratado como inferior a otro, el odio y la intolerancia triunfan”

Desmond Tutu (Sudáfrica)

“La educación ... en particular la educación en derechos humanos, es clave para el cambio de actitudes y comportamientos basados en la discriminación racial y el racismo, la xenofobia y la intolerancia relacionadas, y para promover la tolerancia y el respeto por la diversidad en las sociedades”

Plan de Acción para la Década de la ONU de los Derechos Humanos, Párrafo 95

El Logro de los Derechos de Docentes, el Personal Educativo Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales y el Estudiantado

1. La Internacional de la Educación y el progreso en su trabajo sobre los derechos de los Docentes, el Personal Educativo y los Estudiantes LGBT

La Constitución de la Internacional de la Educación (IE) establece como una de sus metas: “Luchar contra toda forma de racismo y prejuicio o discriminación en la educación y la sociedad por género, estado civil, orientación sexual, edad, religión, opinión política, posición social, económica u origen étnico o nacional” (Art. 2, h).

IE adoptó una política sobre la “Protección de los Derechos del Personal Educativo Lesbianas y Gays” (link) en su Segundo Congreso Mundial en Washington DC (1998). La resolución es parte de las bases del trabajo de la IE sobre temas lésbicos, gays, bisexuales y transgénero (LGTB) y en éste se “Observa y denuncia el hecho de que los maestros lesbianas y gays enfrentan discriminación y asedio, incluyendo violencia y abuso, como resultado de su orientación sexual”.

La IE ha proporcionado un informe trienal a sus miembros acer-

ca de la Situación de los docentes y trabajadores Lesbianas y Gays en el sector educativo, desde el 2001. La primera encuesta fue hecha entre sus afiliados en el 2000, en preparación del Primer Informe Trienal presentado en el Tercer Congreso Mundial en Jomtien, Tailandia (2001).

El informe mostró que los infractores son autoridades públicas, empleadores de educación, colegas, compañeros de clase, estudiantes y/o padres. Como resultado de un renovado compromiso con estos temas, la IE designó en el 2002 a un Coordinador en Derechos Humanos e Igualdad, por medio tiempo, para que trabaje los temas LGTB. En el 2003, la Internacional de la Educación (IE) y la Internacional de los Servicios Públicos (ISP) acordaron lanzar el primer foro internacional de trabajadores LGTB, que se llevó a cabo en Brasil en julio del 2004, previo al Congreso Mundial de la IE. El Foro es un organismo de consulta tanto para la Junta Ejecutiva de la IE como para el comité de la IPS, así como para los Sindicatos Mundiales. El Foro del 2004 adoptó una declaración delineando una serie de recomendaciones sobre políticas y programas para los sindicatos, los gobiernos, las ONG y las organizaciones internacionales. La Declaración de Porto Alegre LGTB de la IE-IPS (ver anexo 1) presentada en el Congreso de la IE del 2004 establece, entre otras cosas que la IE y la IPS están:

Convencidos que el lugar de trabajo debe ser un espacio libre de discriminación de cualquier tipo, incluyendo la intimidación y la violencia, y que los sindicatos deben desempeñar un papel en asegurar el pleno respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de todos los trabajadores;

Reconociendo que las campañas por igualdad de derechos de los trabajadores LGBT se fortalecerán si ellos son integrados exitosamente en campañas a nivel nacional, regional e internacional para ampliar sus derechos.

La IE volvió a realizar una encuesta trienal 2006-2007 sobre la situación de los maestros gays y lesbianas en el sector educativo. La encuesta fue completada por 43 afiliados de 33 países. La mayoría de los que respondieron fueron mujeres (25 de un total de 43). El trabajo sobre los temas LTGB en los sindicatos y hacia los gobiernos, a menudo se encuentra en las manos de miembros individuales de la IE, con el apoyo de las oficinas Regionales de la IE y del Secretariado de la IE. De la encuesta y las conversaciones era claro que algunos asociados y regiones han estado más involucrados que otros en el trabajo de solidaridad y promoción y defensa de los temas LTGB. Sin embargo, había y hay una tendencia creciente de interés en trabajar sobre estos temas.

En setiembre del 2007, la IPS organizó el Segundo Foro de la Diversidad Sexual, previo a su 100º Congreso en Viena. Los delegados al segundo Foro LGBT de la IE-IPS reunido en Viena, reafirmaron la Declaración de Porto Alegre, reconocieron el progreso realizado hasta ahora en su implementación y recomendaron que la IE y la IPS siguieran las recomendaciones del Foro, dando especial atención a las siguientes áreas:

- a. Revisar la estructura y actividades del Comité Directivo.
- b. Promocionar el uso de la publicación "Sindicalistas Juntos por los Derechos LGBT".
- c. Fortalecer y ampliar las actividades relativas a los temas LGBT a nivel regional.
- d. Fomentar los proyectos de asociación entre afiliados.
- e. Promover y ampliar la página Web para incluir entre otros temas:
 - i. Mejores prácticas
 - ii. Acuerdos de Negociaciones Colectivas
 - iii. Actividades legales exitosas.
- f. Continuar y ampliar la interacción entre la OIT y otras agencias y organizaciones internacionales.
- g. Aumentar la visibilidad de la igualdad transgénera.
- h. Incluir los temas LGBT en las campañas de la IE e la IPS, en particular, la campaña por la Calidad de los Servicios Públicos.

También se recomendó que el Foro continuara en conjunción con los congresos mundiales alternados de la IE y la IPS. Luego, el Foro solicitó la asignación de recursos apropiados para seguir las recomendaciones (ver anexo 2).

Desde entonces, los sindicatos a nivel nacional han ido creciendo como una fuerza importante en el desarrollo de iniciativas claves sobre la igualdad y no discriminación, incluyendo asuntos LGBT. Y los sindicatos de educación han desempeñado un papel importante en estimular tal trabajo (ver Sección 3.d. sobre los esfuerzos hechos por los miembros de la IE).

La IE y la IPS han tomado el liderazgo dentro del movimiento sindical internacional adoptando resoluciones congresales e implementando programas para apoyar los derechos de las

trabajadoras lesbianas y gays. El Grupo de Trabajo sobre Igualdad del Consejo Global Unions (CGU), formado por funcionarios de la igualdad de los nueve sindicatos mundiales, incluyendo el Comité Consultivo Sindical de la OCDE (TUAC, por sus siglas en inglés), ha incluido los derechos LGTB como parte de sus acciones de promoción y defensa, campañas y solidaridad.

La Resolución del Segundo Congreso Mundial de la CSI (2010), Promocionando y defendiendo los derechos fundamentales de los trabajadores, explícitamente reconoció la orientación sexual y la identidad de género y llama a la CSI a que "haga todo lo que esté a su alcance para luchar por su eliminación".

La CSI, la IPS y la IE unieron fuerzas a nivel del trabajo de promoción y defensa en la ONU, incluyendo el proceso de revisión de la Conferencia de la ONU, pero también apoyando iniciativas específicas incluyendo el Día Internacional contra la Homofobia el 17 de mayo del 2011, que conmemora la decisión de la Organización Mundial de la Salud de retirar la homosexualidad de la lista de desórdenes mentales.

El Tercer Foro de la Diversidad Sexual de la IE-IPS se llevará a cabo en Ciudad del Cabo previo al Sexto Congreso Mundial de la IE en julio del 2011. La estrategia 'de primera línea' que estará en la mesa durante este evento pre-congreso puede resumirse como sigue: Defender, Ampliar y Vincularse con otros procesos de los movimientos de derechos humanos y sociales.

2. Progreso internacional en el reconocimiento de los derechos legales y sociales de las personas LGBT.

2.a. Progreso a nivel mundial en la OIT:

- En general, han habido desarrollos y avances positivos en los instrumentos anti-discriminación. El Convenio No 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, ha sido ratificado por 169 de 183 estados miembros de la OIT, lo que lo convierte en el cuarto Convenio de la OIT más ratificado. El Informe Mundial de la OIT del 2010 se centra en la discriminación y establece que, cuando los niveles de ratificación son de más del 90 por ciento, la meta de la ratificación universal es posible.
- Los informes mundiales de la OIT sobre el tema de la igualdad (2003, 2007, 2011), elaborados en el marco del seguimiento de la Declaración de 1998 relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, han incluido la forma de discriminación por orientación sexual, en particular los del 2007 y 2011. La Igualdad en el trabajo de la OIT: afrontar los retos (2007) y la Igualdad en el trabajo: El reto continuo (2011). Informes globales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El Informe Mundial de la OIT 2011 afirma que en



la mayoría de países, los trabajadores LGBT siguen enfrentando barreras en el empleo o en el lugar de trabajo. El informe señala que la discriminación es responsable de las diferencias salariales, entre el 3 y el 30 por ciento, entre los trabajadores LGBT y heterosexuales.

- Los informes mundiales de la OIT resaltan que la respuesta correcta incluye legislación, el fortalecimiento institucional, la sensibilización, la acción voluntaria de aliados sociales, incluyendo de los sindicatos, y el cambio de actitudes a través de la educación.
- Los acuerdos internacionales como la Plataforma de Acción de Beijing de las Naciones Unidas (1995, 2000) afirman que todos los niños y adolescentes tienen derecho a recibir información adecuada para su edad sobre salud sexual y reproductiva, educación y servicios que les permitan abordar de manera positiva y responsable su sexualidad. La educación sexual integral y continua basada en los principios de derechos humanos y la igualdad de género y que responda a las preguntas de los jóvenes adolescentes se ha hecho cada vez más relevante en las escuelas y en los programas extra curriculares.

2.b. Progreso a nivel de las Naciones Unidas

Las Naciones Unidas han sido testigos de batallas importantes y un creciente y activo consenso que hace más difícil a los opositores el defender la homofobia:

- En abril del 2003, el gobierno brasilero presentó una histórica propuesta de resolución sobre "Derechos Humanos y la Orientación Sexual" (E/CN.4/2003/L.92), que simplemente afirma que se debería aplicar el marco de los derechos existentes independientemente de la orientación sexual, y fue incluida en el quincuagésimo noveno período de sesión de la Comisión de Derechos Humanos. La discusión de la resolución fue pospuesta en el 2004, porque se pensó que no pasaría.
- Una declaración conjunta similar fue presentada por Noruega a nombre de 54 Estados al Consejo de Derechos Humanos en el 2006; y Nueva Zelanda, a nombre de 32 Estados, presentó una Declaración conjunta sobre Orientación Sexual y Derechos Humanos a la Comisión sobre Derechos Humanos en marzo del 2005.
- En marzo del 2007 fue presentada una carta pionera sobre los principios jurídicos internacionales sobre orientación sexual, identidad de género, y el derecho internacional; un camino a seguir tanto por las Naciones Unidas como por los gobiernos para garantizar el alcance universal de protección de los derechos humanos. Los Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación del Derecho Internacional de Derechos Humanos a las Cuestiones de Orientación Sexual e Identidad de Género fueron adoptados por un grupo de 29 expertos internacionales de derechos humanos (http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_sp.htm). Una interpretación autorizada de las normas internacionales incluye las declaraciones sobre

derechos y las obligaciones de los Estados adoptados en 2007, y la Comisión Internacional de Juristas (CIJ) elaboró la Guía para Profesionales sobre Orientación Sexual e Identidad de Género y Derecho Internacional de los Derechos Humanos, en el 2009, como un seguimiento (Principios de Yogyakarta).

- La declaración conjunta sobre los derechos humanos, "Orientación Sexual e Identidad de Género" presentada por Argentina en la Asamblea General en el 2008, a nombre de 66 Estados. Posteriormente, dos Estados (Estados Unidos y Costa Rica) se sumaron a la declaración, con lo que el número total de patrocinadores subió a 68. Fue la primera vez que una declaración condenando los abusos contra los derechos de lesbianas, gays, bisexuales y personas transgénero se presentó ante la Asamblea General.
- En el 2008, el Consejo Económico y Social de la ONU (ECOSOC) le otorgó estatus consultativo a dos grupos, COC de Holanda y a la Federación Estatal LGTB de España. En años recientes, ECOSOC sólo ha otorgado este estatus a cinco ONG, luego de desatender las recomendaciones negativas de su Comité de ONG.
- En noviembre del 2009, la UNESCO difundió las Orientaciones Técnicas Internacionales sobre Educación en Sexualidad, que proporciona un enfoque basado en evidencias para las escuelas, maestros y educadores en salud (http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=47268&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html).
- El Secretario General de la ONU, Ban Ki-moon, se dirigió en el importante panel de Discusión de Alto Nivel de la ONU sobre "Acabar con la violencia y las sanciones penales basadas en la orientación sexual y la identidad de género", el 10 de diciembre de 2010: "Hoy, muchos países tienen constituciones modernas que garantizan los derechos fundamentales y las libertades. Y, sin embargo, la homosexualidad es considerada un delito en más de 70 países. Eso no está bien". El evento fue organizado por las Misiones Permanentes de Argentina, Bélgica, Brasil, Croacia, Francia, Gabón, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega, Estados Unidos y la Delegación de la Unión Europea.
- En Ginebra, en el Consejo de Derechos Humanos (CDH) de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre del 2010, durante el Debate General (Tema de Agenda 8 - Seguimiento e implementación de la Declaración y Programa de Acción de Viena), Colombia entregó una Declaración Conjunta "La orientación sexual e identidad de género". La declaración conjunta insta a los Estados a poner fin a la violencia, las sanciones penales y violaciones de los derechos humanos relacionadas, basadas en la orientación sexual e identidad de género. Asimismo, instó al Consejo de Derechos Humanos a abordar estas importantes cuestiones de derechos humanos. La declaración fue entregada a nombre de un amplio grupo de 85 Estados de todas las regiones del mundo, el mayor grupo de países que ha apoyado estos temas. La Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones

Unidas también publicó un folleto titulado "Las Naciones Unidas hablan: desafiando la discriminación basada en la orientación sexual e identidad de género".

2.c. El progreso también se puede notar a nivel regional

Algunos ejemplos de progreso son:

- En el 2009 la Corte Suprema de Delhi invalidó la penalización de las relaciones sexuales consentidas entre adultos en todos los estados de la India, con excepción de Jammu y Cachemira.
- La primera reunión de los Ministros de Educación y Salud para detener el VIH y las ITS en América Latina y el Caribe, se celebró en México el 2008. Reunió a 30 Ministros de Salud y 26 Ministros de Educación, y lanzó la Declaración Ministerial "Prevenir con Educación", cuyo objetivo es reducir el número de 75 por ciento de escuelas que no han institucionalizado la educación sexual integral. Las organizaciones asociadas incluyen agencias de la ONU. El Secretariado de Salud y el Secretariado de Educación Pública en México monitorean la declaración. http://www.censida.salud.gob.mx/descargas/comunica_spa.pdf
- La Organización de Estados Americanos (OEA) adoptó unánimemente la resolución sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, en la trigésima octava Sesión Regular de la Asamblea General, en Colombia en junio del 2008 (AG/RES. 2435 (XXXVIII-O/08)). Brasil patrocinó la propuesta de resolución con el apoyo de 34 países. http://www.oas.org/dil/AGRES_2435.doc
- La Asamblea General de la OEA en el 2009 y 2010 adoptó por consenso dos resoluciones sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género, ratificando y expandiendo la primera resolución, llamando a los estados a desempeñar un papel más activo en asegurar la protección de los derechos LGBT (AG/RES. 2504 (XXXIX-O/09)), and AG/RES. 2600 (XL-O/10). http://www.oas.org/dil/general_assembly_resolutions.htm
- En el 2009, el Distrito Federal de México aprobó varias leyes de protección a las personas LGBTI de crímenes de odio, seguido por Ecuador en el mismo año y Bolivia en el 2011.
- En el 2010, el Distrito Federal de México abrió el matrimonio para parejas del mismo sexo, el mismo año que lo hizo Argentina, y recientemente la Corte Suprema de Brasil reconoció derechos legales a las uniones del mismo sexo. Legislación favorable fue promulgada en Uruguay, Colombia, y Ciudad de México en el 2009.
- La carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que refuerza y amplía las disposiciones de no discriminación de la Directiva 2000/78-CE sobre Igualdad en el Trabajo, es el primer instrumento internacional de derechos humanos en prohibir por completo la discriminación por orientación sexual. Entró en vigor con la ratificación del Tratado de Lisboa en el 2009.
- En marzo de 2010 el Comité de Ministros del Consejo de Europa, formado por 47 estados miembros, adoptó una Recomendación sobre la lucha contra la discriminación por orientación sexual o identidad de género. Se enfatizó las medidas prácticas que deben adoptar los Estados miembros a fin de eliminar dicha discriminación. Por primera vez, se establecen los derechos de las personas LGBT que los gobiernos europeos están de acuerdo en reconocer, para codificarlos: protección contra los crímenes de odio y de incitación al odio y la discriminación en ámbitos como el derecho penal, la educación, la salud, la vivienda y el deporte; los derechos a la libertad de expresión, reunión y asociación, y para las personas transexuales, el derecho al reconocimiento legal de su género.
- Desde el 2006, el Parlamento Europeo adoptó cinco resoluciones demandando que los derechos humanos de las personas LGBT sean respetados en Europa, recordando a los países de la UE que prohibir las marchas por el orgullo infringe la Convención Europea de los Derechos Humanos.
- El 10 de mayo del 2011, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictó sentencia en el caso de Jürgen Römer vs la Ciudad Libre y Hanseática de Hamburgo que se ocupa de si la menor pensión de jubilación complementaria para las parejas del mismo sexo registradas en comparación con las parejas casadas constituía un trato desigual. El TJUE dictaminó que las parejas del mismo sexo registradas deben recibir el mismo trato que las parejas casadas y que dichas pensiones caen bajo el concepto de "retribución" en el empleo de la Directiva Marco sobre Empleo de la UE (Dir. 2000/78/CE).
- La legislación sobre matrimonio entre personas del mismo sexo fue aprobada en el 2009 en Portugal y Austria, y en el 2010 en Islandia y Francia, con el apoyo de los sindicatos.
- En setiembre del 2010, se llevó a cabo una discusión del panel de Alto Nivel sobre los derechos LGBT "Acabando la violencia y discriminación contra las lesbianas, gays, bisexuales y las personas transgénero", en las Naciones Unidas en Ginebra, durante la 15a Sesión del Consejo de los Derechos Humanos. El evento estuvo patrocinado por Argentina, Brasil, Colombia, Timor Oriental, Finlandia, Francia, Irlanda, México, Holanda, Noruega, Rumania, Eslovenia y Estados Unidos.
- La 48a Sesión de la Conferencia Internacional de Educación de la UNESCO, "Educación Inclusiva: El camino hacia el futuro", en Ginebra, noviembre 2008, abordó el tema de la orientación sexual. Un documento Orientaciones Técnicas Internacionales sobre Educación en Sexualidad. Un enfoque basado en evidencias para las escuelas, maestros y educadores en salud ha sido desarrollado por la UNESCO en los últimos años y fue lanzado en diciembre del 2009. <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001832/183281e.pdf>



- El Informe "Homofobia Patrocinada por los Estados" de la Asociación Internacional de Lesbianas y Gays (ILGA) el 2011, muestra que la homosexualidad sigue siendo penalizada en 78 países en el 2010, incluyendo cinco países que aún mantienen la pena de muerte por el supuesto delito de la diversidad sexual. Este número de países no ha cambiado desde el 2007, según un estudio de ILGA. Muchos países miembros de la Commonwealth siguen criminalizando los actos homosexuales, basados en la legislación derivada del código penal colonial de los británicos. Al mismo tiempo, desde el 2007 ha aumentado el reconocimiento de parejas del mismo sexo. Hoy en día existe el reconocimiento legal, pero hay países como Estados Unidos donde la legislación sobre parejas del mismo sexo sufre algunos reveses en algunos estados en particular. http://old.ilga.org/Statehomophobia/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2011.pdf
- En los Estados Unidos, cuatro adolescentes intimidados por ser gays se han suicidado sólo en setiembre del 2010, en algunos casos sus propios compañeros en la escuela difundieron videos en Youtube en Internet. Esto ha causado muchos debates en los sindicatos de la educación, las iniciativas LGBT y en los programas de televisión de los Estados Unidos, sensibilizando sobre los derechos LGBT y sobre la fase vulnerable cuando los jóvenes están descubriendo su orientación sexual.
- En Holanda existe una creciente tensión (en parte impulsado por los políticos populistas) entre ciertos grupos de jóvenes inmigrantes y las comunidades LGBT. En las grandes ciudades se informa que dan lugar a nuevas prácticas de acoso sexual y de trata en las escuelas (el fenómeno de "niños amantes" que explotan a sus amigas), así como a un aumento de las actitudes homofóbicas, "ataques a los queer" y del lenguaje y las actitudes discriminatorias. Como consecuencia, más maestros que solían ser abiertos sobre su orientación sexual, "están regresando al armario" - a veces incluso son aconsejados a hacerlo por sus directores.

2. d Pero todos estos logros pueden ser cuestionados por los ejemplos de reacciones violentas en el sentido social y/o legal

Algunos ejemplos de reacciones violentas son:

- En octubre del 2010, un periódico publicó en primera plana un artículo "sacando del armario" a 100 ugandeses que el periódico identificaba como gays o lesbianas y colocó sus fotografías junto con el título "Cuélguenlos". Esta lista incluía al profesor David Kato de Uganda. Este tipo de "periodismo" practica la incitación al odio y la violencia. El 26 de enero del 2011, David Kato fue encontrado muerto - golpeado brutalmente en la calle. Las federaciones sindicales mundiales, la Internacional de la Educación y la Internacional de Servicios Públicos, lamentaron públicamente la muerte violenta de David Kato en Kampala, Uganda.
- Durante el último año se hicieron tres intentos en Uganda para presentar y aprobar en el parlamento una ley muy draconiana contra la homosexualidad, que hubiera impuesto la cadena perpetua para las personas condenadas por tener relaciones con personas del mismo sexo, la pena de muerte para "los delincuentes en serie", las sanciones para las ONG "que promueven la homosexualidad" (que podría incluir el trabajo sobre el VIH y el SIDA, o los programas de educación sexual en las escuelas), así como la obligación de reportar a cualquier persona (incluso dentro de la propia familia o lugar de trabajo) sospechosa de ser homosexual. Tres veces una gran movilización en todo el mundo organizado por muchas ONG, incluida las campañas electrónicas organizadas por Avaaz obtuvieron 1,6 millones de firmas en adhesión a una petición, decenas de miles de llamadas telefónicas a los gobiernos de todo el mundo, y cientos de historias en los medios de comunicación. Por último, los políticos de Uganda desecharon este proyecto de ley en particular. https://secure.avaaz.org/en/uganda_stop_homophobia_petition/?fp
- En general, Europa está enfrentando una crisis económica e inestabilidad financiera y política, y está pasando por una crisis de confianza y valores, que parece conducir a una tendencia a replegarse a las posiciones nacionalistas (en su mayoría en la derecha, pero también en los partidos de extrema izquierda).
- Hay una ley lituana que clasifica la "promoción" de las relaciones entre personas del mismo sexo como perjudicial para los menores de edad. Esto constituye actualmente el único ejemplo en la Unión Europea, donde muchos otros países han tomado medidas para fomentar la educación y el diálogo, con el objetivo de combatir las actitudes negativas hacia las personas LGBT. Algunos políticos lituanos, como Petras Gražulis, miembro del Parlamento, utiliza activamente la homofobia y la transfobia como herramientas políticas para limitar la diversidad social y hacer cumplir la homogeneidad nacionalista. Es también una manera de distraer la atención de todos de los numerosos problemas que surgieron en Lituania debido a la crisis económica y financiera (la elevada tasa de desempleo, la migración sin fin, la inflación creciente, los recortes públicos - también para la educación, etc.).
- Una inmensa marcha en Soweto, en setiembre del 2010 llamó la atención sobre la violación generalizada de lesbianas en los municipios, agresiones que los perpetradores a menudo tratan de justificar como un intento de "corregir" la sexualidad de las víctimas. Los activistas dicen que treinta y un lesbianas han sido asesinadas a causa de su sexualidad en la década pasada y que cada semana más de 10 lesbianas son violadas o violadas en banda sólo en Ciudad del Cabo. Los casos de violaciones correctivas van en aumento a pesar de que Sudáfrica fue el primer país africano en legalizar el matrimonio entre personas del mismo sexo y la primera república del mundo en garantizar la igualdad de derechos ciudadanos a los LGBT.

- El "Transgender Update" de marzo de 2011, ha puesto de manifiesto un total de 539 casos de muertes de personas transgénero del 01 de enero del 2008 al 31 de diciembre del 2010. Los casos han sido reportados en las seis principales regiones (África, Asia, Centro y Sur América, Europa, América del Norte y Oceanía), evocando una imagen cada vez más espantosa, especialmente teniendo en cuenta el conocimiento muy parcial disponible en muchos lugares. Desde enero del 2008, la mayoría de casos reportados (80 por ciento) eran de personas de Centro y Sur América. Los datos muestran un aumento alarmante de asesinatos registrados en esas zonas. En el 2008 se reportaron 95 asesinatos en 13 países y 168 casos en el 2010. Turquía también muestra un aumento de asesinatos reportados (2008: 2, 2009: 5, 2010: 6).

Conclusión general sobre los avances de los derechos LGBT:

Es claro que hay importantes avances en las políticas y la condición jurídica en ciertas partes del mundo. Éstas no siempre se traducen (todavía) en una mejora concreta de la realidad social en la vida de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales. A veces es un paso hacia adelante y dos hacia atrás, dado que los avances en las políticas y la condición jurídica también pueden generar un retroceso en la discriminación y la violencia física y sexual

3. Los AVANCES y DESAFÍOS en el logro de los derechos LGBT específicamente dentro de las políticas e instituciones de SERVICIOS PÚBLICOS: incluyendo a los miembros de la IE

3.a Progreso histórico de los derechos LGBT en los servicios públicos, incluida la Educación

A lo largo de la historia, las sociedades han trabajado en la mejora y transformación de sus instituciones democráticas. Existe un consenso y conciencia mundial sobre la importancia de la educación como instrumento necesario para enfrentar los prejuicios y la discriminación, y garantizar oportunidades para una vida decente para todos, el aprendizaje continuo y la participación real en todos los aspectos de la vida económica, social y política.

Históricamente hablando, el reconocimiento de los derechos humanos ha evolucionado a diferentes ritmos en los diferentes países. En el caso de las personas con diferente orientación sexual o identidad de género, a menudo han sido -y en algunos lugares aún son- sujetos a persecución y discriminación. Una diversidad de "argumentos" - religiosos, morales, "científicos", y "culturales" - se han utilizado en un intento de justificar la represión de la homosexualidad y la negación de los derechos de las personas de

diferente orientación sexual o identidad de género. El asunto de la homosexualidad también se ha utilizado para persecuciones y ataques políticos a opositores políticos. Sin embargo, también es cierto que no todas las sociedades y los sistemas de valores religiosos o morales se oponen a la homosexualidad y el erotismo entre personas del mismo sexo.

Las organizaciones miembros de la IE también son diversas, al igual que las sociedades en que vivimos. Algunos maestros y sindicatos de la educación participan activamente en estos procesos y contribuyen con una variedad de propuestas que permitan a los alumnos a participar como ciudadanos activos en la sociedad. Ellos también luchan contra las políticas y prácticas que aumentan la desigualdad y la discriminación en el trabajo, en particular actuando contra la violencia y la intolerancia en las escuelas. La homofobia ha sido reconocida como un problema social y las escuelas se han convertido en un lugar importante para promover las buenas prácticas, respetando el derecho a la educación para todos y todas, la diversidad y los derechos humanos. Docentes y sus sindicatos trabajan en temas como educación para la ciudadanía, y cómo construir escuelas seguras e inclusivas.

Algunos sindicatos de la educación han desarrollado propuestas pedagógicas, herramientas y campañas para fortalecer una cultura de respeto a la diversidad, incluyendo la orientación sexual e identidad de género.

3.b Las políticas y práctica de la IE

La IE tiene una política clara acerca de los derechos LGBT y alienta a sus miembros a defender, ampliar y vincular su trabajo sobre los derechos LGBT con el de otros. Considere los siguientes ejemplos:

"La IE y la ISP instan a sus organizaciones afiliadas en todo el mundo a que continúen promoviendo el respeto de los derechos humanos, incluida la orientación sexual e identidad de género, porque "ésta es una causa de la libertad, la dignidad, la igualdad y la justicia social". La IE y la ISP recomiendan a los gobiernos, como Namibia y Sudáfrica, apoyar la resolución de las Naciones Unidas que se presentó ante la Asamblea General el 21 de diciembre de 2010. Esta resolución condena las ejecuciones extrajudiciales, sumarias o arbitrarias por motivos de orientación sexual. La IE y la ISP reafirman el compromiso de lograr la despenalización de la homosexualidad en todo el mundo. Las federaciones sindicales mundiales continuarán poniendo fin a todas las formas de discriminación y violencia en los sindicatos, los lugares de trabajo y en la sociedad" (Artículo del sitio Web de la IE, febrero de 2011).

"Los derechos que deben ser universalmente disfrutados por las organizaciones sindicales y de la sociedad civil tienen que ser garantizados para todos, incluidas las comunidades lesbianas, gays y transgéneros y quienes las apoyan. Los eventos de la Igualdad y del Orgullo se han convertido en importantes manifestaciones para la sensibilización apoyados por los sindicatos de la educación. Estas acciones de solidaridad son particularmente relevantes en los países donde estos derechos no están plenamente garantizados ni protegidos". (La IE llama a sus miembros a apoyar la marcha por la igualdad en Polonia en el 2010). El evento Europride, en Varsovia en julio de 2010, "Libertad, Igualdad, Tole-

rancia” – la primera vez que se realizó el Europride en Europa del Este - fue un éxito, después de que los eventos del Orgullo fueran prohibidos los años anteriores. Los sindicatos polacos jugaron un papel clave, y los sindicatos internacionales y europeos, incluida la IE, apoyaron el evento.

La IE expresó su solidaridad con la Marcha del Orgullo de Serbia en octubre del 2010, escribiendo una carta a los organizadores del Orgullo. Esta acción fue apoyada por las organizaciones miembros de la IE en Serbia. “Reconocer los derechos de la comunidad LGBT en la práctica es parte de los procesos democráticos que deben ser mejorados en Serbia. ¡Todos los sindicatos de la educación deben apoyar la Marcha del Orgullo de Belgrado y declarar su solidaridad con la comunidad LGBT!”, dijo TUS/Serbia.

En general, los sindicatos de la educación se han convertido en una importante fuerza activa detrás de estas iniciativas. Los sindicatos de la educación participan en paneles y debates, emiten declaraciones sindicales, patrocinan eventos, y también llaman a sus afiliados a participar en los eventos orgullo, emiten publicaciones y materiales específicos. El número de sindicatos que participa en los trabajos sobre los derechos LGBT y la identidad de género ha aumentado significativamente en los últimos cuatro años en Europa y América Latina y poco a poco en regiones como el Caribe, Asia Pacífico y África.

3.c Recortes financieros y amplio retroceso político

Al mismo tiempo, ocurre que todo el mundo se enfrenta a recortes financieros en el gasto en los sistemas nacionales de educación y de ayuda al desarrollo. Tales recortes prácticamente significan que los programas específicos sobre género, educación sexual, el VIH y el SIDA, y la aceptación de la diversidad sexual e identidad de género se han detenido o reducido (por ejemplo, la ACDI en Canadá ha recortado los programas sobre los derechos de las mujeres, las organizaciones de ayuda como Hivos y Oxfam Novib se han visto gravemente reducidos por el gobierno holandés -hasta en un 45%- lo que afecta su trabajo mundial y regional sobre los derechos de la diversidad y los LGBT).

En términos más generales, tales recortes son parte de una reacción política que incluye un creciente llamado para que la educación ‘vuelva a lo básico’. Las voces que apoyan este punto de vista quieren volver a las tres ‘R’: lectura, escritura, aritmética. Los objetivos más amplios de la educación relacionada con seguridad en las escuelas, la educación inclusiva, la educación para la vida cotidiana, para la democracia y la ciudadanía mundial son vistos como irrelevantes o incluso como ideológicamente sospechosos.

Debido a esto, algunos temen que el lenguaje explícito sobre la diversidad sexual active más reacción, por lo que ‘escondan’ sus políticas de género y diversidad en conceptos más generales, tales como “educación inclusiva” y “escuelas seguras”. Esto puede llevar a enormes malentendidos. Algunos piensan que las “escuelas seguras” son importantes en los países en conflicto (Irak, Afganistán). Mientras que otras personas consideran una escuela es “segura” sólo cuando se puede garantizar la seguridad física y sexual de los maestros y alumnos (no consideran el castigo corporal, la intimidación o la violencia de género).

Un tercer grupo entiende por ‘un instituto de educación inclusiva y segura’, un lugar donde pueden ser aceptados los niños, estudiantes y maestros de diferentes orígenes de clase, etnia, condición migratoria, o religiosa, así como de diferentes capacidades, orientaciones sexuales e identidades de género, o sólo para coexistir sino para aprender de forma activa el uno del otro y así mejorar la institución educativa tanto en su calidad de organización, como en su contenido. Por eso es clave que la Internacional de la Educación y sus organizaciones miembros apoyen estas acciones.

3.d Resumen de las actividades LGBT mundiales y regionales de los miembros de la IE 2007-2010

Actividades LGBT Mundiales

El Foro LGBT de IE-ISP - setiembre 2007

El segundo Foro LGBT de la IE-ISP se llevó a cabo antes del 100º Congreso de la ISP en Viena. Más de 60 delegados de 23 países y 37 representantes sindicales asistieron a la reunión de dos días, que se centró en estudios de casos y buenas prácticas. Los participantes intercambiaron experiencias en cuatro sesiones plenarias y ocho talleres. Caucuses regionales informales establecieron su trabajo sobre las prioridades regionales y estrategias conjuntas para su inclusión en los planes operativos.

En la sesión plenaria de apertura, el Secretario General de la ISP, Hans Engelberts hizo algunas observaciones sobre la calidad de los servicios públicos y los temas LGBT. Los principales oradores fueron: Svend Robinson, el primer parlamentario abiertamente homosexual en Canadá, y Angela Schwartz, de la Unidad Anti-Discriminación para Estilos de Vida de Personas del Mismo Sexo, de la ciudad de Viena.

Las recomendaciones del Foro fueron: revisar la estructura y las actividades del Comité Directivo, fortalecer y ampliar las actividades relacionadas con los temas LGBT a nivel regional, fomentar proyectos de colaboración entre afiliados; aumentar la visibilidad de la igualdad transgénero; continuar y ampliar la interacción con la OIT y otros organismos y organizaciones internacionales. Fueron lanzados la publicación conjunta de la IE/ISP “Trabajando juntos para los Trabajadores Gay y Lesbianas” y el nuevo sitio Web.

La delegación de la IE: B. Chase, NEA (Estados Unidos) y copresidente del Foro; M. Rettig, CTF (Canadá) y miembro del Consejo Ejecutivo de la IE, AOb (Holanda), NASUWT (Reino Unido), GEW (Alemania), SNES-FSU (Francia), AEU (Australia), LO (Dinamarca) y R. Sevilla, Coordinadora de la IE.

Los temas LGBT fueron incluidos en la agenda de trabajo del Grupo sobre Igualdad de Género del Consejo de Global Unions (CGU), establecido en el nuevo CGU. Ha habido una fructífera colaboración en las actividades LGBT como el Workers Out! y otras reuniones, en particular entre la IE, la ISP

y la CSI. El Informe Mundial de la OIT 2007 "La igualdad en el trabajo: afrontar los retos" incluyó los motivos de orientación sexual entre las nuevas formas emergentes de discriminación en el lugar de trabajo.

Treinta y cinco delegados sindicales asistieron al primer seminario de la CSI-internacionales de la OIT sobre el tema: "Hacia una estrategia sindical de lucha contra la discriminación racial y la xenofobia", en Ginebra, Suiza, del 4 al 7 de diciembre de 2007. Entre los participantes estaban los representantes de GUF, de la ICEM y la IE, representantes de los sindicatos nacionales, los organismos de las Naciones Unidas como la OIT, la UNESCO y el Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, como hacia la comunidad LGBT. El programa de la CSI elaboró un plan de acción, y se probaron los materiales sindicales. Los resultados incluyeron una declaración final y el lema "La diversidad es nuestra fuerza - únete contra el racismo".

Congreso Mundial sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género (París, Francia, 16 de mayo de 2008), organizado por el Día Internacional de las ONG contra la Homofobia

La Conferencia fue una oportunidad de diálogo entre los representantes de los gobiernos, instituciones internacionales y organizaciones de la sociedad civil, incluidos los sindicatos. Esta actividad fue organizada por los gobiernos de Francia, Holanda y Noruega, como seguimiento a la Declaración de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género aprobada por 68 Estados miembros en la Asamblea General de la ONU (diciembre de 2008). El panel "El amor a la libertad y la libertad para amar", del 14 de mayo en París, incluía a Felipe Castel, Secretario Nacional de Derechos y Libertades de SNES y vocero de la Inter-LGBT en Francia. La Conferencia formuló recomendaciones y estrategias para llevar la agenda LGBT a la ONU. A la reunión asistieron 80 participantes procedentes del Sur Global y 150 ministros de 15 países, representantes de agencias, expertos independientes y organizaciones no gubernamentales.

TRABAJANDO CON EL CGU: GRUPO DE TRABAJO SOBRE IGUALDAD

En enero del 2008, la IE participó en la conferencia de la CES llevada a cabo en Bruselas, Bélgica, Ampliación de la Igualdad: Las acciones de los sindicatos en para organizar y promover la igualdad de derechos, el respeto y la dignidad de los trabajadores independientemente de la orientación sexual e identidad de género. La IE contribuyó al intercambio sobre buenas prácticas y participó en la discusión de 80 sindicalistas sobre formas de mejorar el trabajo sindical en esta área. La CES también publicó un informe y un folleto de la conferencia disponible en 22 idiomas. <http://www.etuc.org/a/5244>

OUTGAMES Mundiales y la Conferencia de Derechos

Humanos LGBT Los Sindicatos Mundiales endosaron y dieron la bienvenida a los Primeros Outgames Mundiales en Montreal en el 2006 y a su programa de derechos humanos,

deportes y cultural. IE participó activamente en el proceso hacia la segunda Conferencia Internacional sobre Derechos Humanos LGBT llevada a cabo en Copenhague, Dinamarca del 27 al 29 de julio del 2009. IE formó parte del Comité Asesor y resaltó el apoyo de los sindicatos, los representantes de CLC, CUPE, CSN y CSQ quienes ya estaban involucrados en el Comité Asesor. El establecimiento de redes y el desarrollo de alianzas requirieron de dos años para la parte sindical del programa, "Workers Out". En cooperación con otros sindicatos mundiales, la IE trabajó en "Workers Out", así como en movilizar a afiliados de IE que trabajan en temas LGBT en sindicatos de la educación.

Los Outgames Mundiales del 2009 fueron exitosos desde el punto de vista del programa y la organización, y fue apreciado por 780 participantes de 80 países. También contaron con la combinación perfecta de 24 excelentes discursos centrales, 110 sesiones y talleres de calidad, así como oportunidades para crear redes. Los participantes compartieron experiencias y fueron parte de esfuerzos colaborativos en el desarrollo de la diversidad en los sindicatos, los lugares de trabajo y en la sociedad. Los temas de la conferencia incluyeron derechos humanos y políticas, Workers Out, y educación, por primera vez. Hubieron varias primeras experiencias en la Conferencia: una pre-Conferencia de MENA (Medio Oriente y Africa del Norte) cerrada para sus 60 participantes; la inclusión de la educación como un tema de la Conferencia fue evaluada positivamente en tanto era el primer diálogo de este tipo entre los sindicatos de la educación y las personas LGBT que trabajan en proyectos educativos. El resultado financiero también fue satisfactorio.

El Consejo Asesor Internacional de la conferencia tuvo como co-presidentes a dos funcionarios sindicales, una Coordinadora de IE (que también fue Co-Presidente de toda la Conferencia de Derechos Humanos de los Outgames Mundiales) y un Coordinador de la ISP. Los desafíos futuros y la inspiración fueron resaltados en el Catálogo de Buenas Prácticas de Copenhague preparado por el Instituto Danés con una colección de 20 buenos ejemplos y prácticas, entre otros, modelos de trabajo de sindicatos de la educación: <http://www.humanrights.dk/books+and+webshop/publications/books>. La conferencia recibió comentarios extremadamente positivos de los delegados y funcionarios sindicales de NEA (ESTADOS Unidos); CSQ, CTF-FCE y BCTF de Canadá; UCU, NASUWT y ATL del Reino Unido; AOb (Holanda); NZPPTA (Nueva Zelanda); y AEU (Australia).

Conferencia de revisión de Durbán de la ONU (Ginebra, 23 de abril del 2009)

IE, CSI e ISP se unió a varias organizaciones de derechos humanos como Human Rights Watch e ILGA para auspiciar un evento paralelo que exploró la relación entre raza, orientación sexual, identidad de género y otros aspectos de la identidad que son fuentes de discriminación sistémica. El panel discutió contextos sociales, económicos, culturales y políticos que forma la base de la discriminación que enfrentan las personas por razones como la raza, orientación sexual, identidad de género, edad, sexo, (dis)capacidad y otras condiciones. Al



explorar la dinámica y las causas estructurales de múltiples formas de discriminación, los panelistas de República Dominicana, México, Santa Lucía y Sudáfrica plasmaron cómo los Estados pueden reconocer el impacto de identidades y discriminaciones múltiples. La reunión hizo un llamado a los gobiernos para que reconozcan la importancia de abordar formas de discriminación múltiple o agravada, incluyan la orientación sexual y la identidad de género como razones que están inextricablemente ligadas al racismo, la discriminación racial y la xenofobia.

Día Internacional contra la Homofobia (IDAHO, por sus siglas en inglés): 17 de mayo del 2009 IE emitió una declaración contra la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género. IE también endosó una petición a las Agencias de la ONU y a los jefes de Estado de "rechazar la transfobia y respetar la identidad de género". La petición fue distribuida por Connect y la Red de Mujeres de ETUCE. Las actividades e iniciativas de IDAHO movilizaron en torno a demandas específicas, como seguimiento a la Declaración de la ONU endosada por 68 estados miembros el 18 de diciembre del 2008. IE está preocupada por la creciente intolerancia y el retroceso a una homofobia encubierta o abierta, así como el racismo y xenofobia, en demasiadas partes del mundo, incluyendo los países de la Unión Europea.

Foro LGBT 2007 – 2011 de IE-ISP La IE e ISP tienen un largo récord de trabajo exitoso y conjunto en los temas de igualdad LGBT en el lugar de trabajo. El manual Trabajando juntos por los derechos de sindicalistas LGBT está siendo traducido y distribuido en muchos idiomas. La información y análisis han sido usados para fomentar las agendas de los sindicatos, particularmente aquellas que aún son nuevas en el activismo LGBT. A lo largo del año, el Foro LGBT de IE-ISP ha estado activo en iniciativas regionales como las acciones y actividades de la CES que promueven la igualdad de derechos, el respeto y la dignidad de los trabajadores sin importar su orientación sexual o identidad de género, adoptadas por el Comité Ejecutivo de la CES.

Trabajando en coordinación con los miembros y miembros potenciales de la ISP, el Comité Directivo se reunió en Copenhague para establecer planes para el tercer Foro LGBT, programado para realizarse en Ciudad del Cabo, Sudáfrica en julio del 2011, antes del Cuarto Congreso Mundial de la IE.

Actividades LGBT en Latinoamérica

La estrategia regional ha sido la de promover una red latinoamericana que ayude a implementar políticas sindicales respecto a los derechos LGBT. En la primera mitad del 2008, desarrollaron varios pasos en respuesta a compromisos asumidos previamente entre los países de Centroamérica. Especialmente en Guatemala y Costa Rica, se ha hecho esfuerzos para incluir el tema en la agenda sindical a través de alianzas con el movimiento gay y lésbico, así como capacitación y participación en debates legislativos.

El Comité Intersindical sobre Diversidad Sexual y Género en Costa Rica, que reunió a 21 sindicatos locales, organizó

un taller de desarrollo de capacidades el 29 de febrero. ANDE, afiliado de la IE, fue anfitrión del evento. Los sindicatos han expresado interés en desarrollar experiencias de trabajo similares en el Cono Sur.

El 17 y 18 de setiembre del 2008, la reunión sub-regional centroamericana en Guatemala reunió a organizaciones miembros de la IE de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. Su objetivo era hacer un seguimiento a las recomendaciones sobre la grave situación de discriminación enfrentada por la comunidad laboral LGBT en Centroamérica, de la primera reunión centroamericana realizada en Guatemala en octubre del 2007 y en coordinación la ISP, la cual produjo una declaración conjunta. Como resultado, STEG/Guatemala ha adoptado una política sindical en defensa de los derechos LGBT y su Junta Ejecutiva ha creado un secretariado para la promoción y defensa de los derechos LGBT. De manera similar, se ha formado una alianza con la organización de gays y lesbianas "OASIS". STEG ha indicado que está comprometida con continuar desarrollando su trabajo en el campo de la educación sexual y la prevención del VIH y el SIDA. La actividad definió mecanismos de seguimiento concretos de la Red LGBT Centroamericana. También analizó propuestas para organizar actividades similares en la Zona Andina y el Cono Sur, con la intención de crear la Red LGBT Latinoamericana a fin de incluir los derechos LGBT en la agenda de los sindicatos de la educación. Participantes: CTERA/Argentina, CNTE/Brasil, BCTF/Canadá, ANDE y SEC/Costa Rica, Andes 21 de Junio/El Salvador, STEG/Guatemala, ANDEN, GTEN y FEPDES/Nicaragua, FETRA Enseñanza/Venezuela y MOVILH, un grupo que trabaja estrechamente con CPC/Chile.

El Primer Taller sobre LGBT para el Cono Sur se realizó el 30-31 de octubre del 2009 en Sao Paulo, Brasil, con la participación de dos organizaciones de Centroamérica, dos de la zona andina y seis del Cono Sur. El objetivo del taller era dar a los participantes tres herramientas: cómo entender y defender escuelas seguras para los docentes y los estudiantes, cómo entender los derechos LGBT como parte de la defensa plena de los derechos humanos y cómo empezar a incluir demandas LGBT específicas en sus negociaciones colectivas.

Caucus de Workers Out (4-9 de diciembre del 2010) En la Conferencia Mundial de la ILGA en Sao Paulo, Brasil, el taller "sindicatos trabajando juntos por los derechos LGBT" fue organizado por IE, ISP y UNISON (RU). Reunió a miembros de la IE y representantes sindicales de Brasil, Canadá, México, los EEUU y el RU. El caucus fue usado para intercambiar información y actualizaciones sobre planes de acción en sus sectores.

IE América Latina Reunión Regional sobre Derechos Humanos, Derechos LGBT y la Agenda de Sindicatos de la Educación (13-14 de diciembre del 2010) Esta reunión de seguimiento en Sao Paulo, Brasil tuvo lugar luego de que reuniones sub-regionales previas (Centroamérica y Cono Sur) articularan una red regional que trabaja por los derechos LGBT en la agenda de sindicatos de la educación. La reunión midió el progreso logrado por las organizaciones miembros de IE en términos de sus compromisos, incluyendo el estable-

cimiento de secretariados LGBT a nivel de la junta ejecutiva. En un corto período de menos de un año, la mayoría de miembros ha hecho avances. Se plantearon preocupaciones respecto al aumento de la homofobia en la región. En Brasil, como resultado de la campaña electoral, aumentaron las víctimas de homofobia. Los defensores de los derechos humanos denunciaron crímenes de odio y ataques violentos en Colombia, El Salvador, Guatemala y Perú.

Manual de Educación y Diversidad Sexual (CPC Chile, MOVILH e IE) Una publicación titulada Educación en Diversidad fue lanzada en Chile con material pedagógico auspiciado por la Internacional de la Educación, el Colegio de Profesores y la Facultad de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales y producida por la organización local MOVILH Chile. Éste fue la primera publicación educativa lanzada en el 2009, que fue actualizada y reimpressa. CPC, miembro de IE, apoyó la iniciativa. Como parte de la campaña de sensibilización, los materiales son distribuidos en institutos y escuelas entre estudiantes, maestros y padres. Está disponible en línea.

La IE también hizo seguimiento a la acción emprendida en coordinación con CPC Chile. IE envió una carta al Ministro de Educación en Chile, protestando por el hecho de que funcionarios de la Iglesia Católica revocaron el permiso de una maestra para enseñar religión luego de que supieron que ella es lesbiana. Ella estuvo enseñando religión durante 21 años en una escuela primaria pública en Santiago, Chile.

Actividades LGBT caribeñas

Polonia ha avanzado mucho desde el 2005 cuando el Alcalde de Varsovia, Lech Kaczynski, prohibió las marchas por el orgullo dos años consecutivos, logrando la desaprobación de la Corte Europea de Derechos Humanos. En el 2007, el Ministro de Educación polaco propuso una ley contra la "propaganda gay" en las escuelas, que podría haber conllevado a que los docentes LGBT pierdan sus trabajos. Las organizaciones locales como ZNP (miembro de la IE), OPZZ, la Equality Foundation y la comunidad LGBT construyeron una exitosa alianza, con la IE y sus organizaciones miembros apoyando a los sindicatos de la educación locales desde el 2006.

La IE envió una carta de protesta a Roman Giertych, Ministro de Educación polaco y Primer Ministro Adjunto, quien se centró en los docentes con inclinaciones políticas diferentes e hizo de la homofobia pieza central de sus políticas. El 17 de marzo del 2007, más de 10,000 docentes asumió una postura contra la política educativa gubernamental en Varsovia por ignorar a sus organizaciones. Ellos demandaron aumentos salariales y protestaron contra medidas que aumentan la intolerancia en las escuelas. Las organizaciones afiliadas de la IE enviaron cartas de solidaridad apoyando las protestas de los maestros. En abril del 2007, el seminario nacional de ZNP, organización afiliada a la IE, sobre derechos en la sociedad civil, realizada en Cracovia, discutió el futuro de las mujeres en la profesión docente, la situación enfrentada por las minorías nacionales y los emigrantes, y la actual situación de gays y lesbianas en la sociedad polaca. En el 2008, ZNP y otro Ministerio y las ONG públicamente discutieron la discrimina-

ción por razones de orientación sexual. La conferencia sobre el rol de los sindicatos en la lucha contra la discriminación por razones de orientación sexual, realizada en Varsovia el 21 de junio, fue la primera conferencia de su tipo realizada en Polonia. La reunión fue organizada por la Campaña contra la Homofobia y reunió a 60 personas de Polonia y el extranjero. La IE hizo una presentación sobre la incorporación transversal de la igualdad en la educación.

Europride Varsovia, 9-18 de julio del 2010

Siguiendo las recomendaciones de la IE y el Comité Pan Europeo de Igualdad, las organizaciones sindicales docentes se unieron a las 10,000 personas que participaron en la marcha de Europride – la primera de este tipo en Europa del Este y la el evento de derechos LGBT más grande. ZNP y otros miembros de la IE estuvieron entre los 100 sindicalistas de 20 países presentes en la Conferencia de la Confederación Polaca de Sindicatos (OPZZ) y de la CES "Ampliando la Igualdad a Europa Central y del Este" el 15 de julio. El evento formó parte del programa de debates y actividades de dos semanas de duración. El evento EuroPride en Varsovia marca el éxito de esfuerzos conjuntos por la igualdad. La marcha estuvo protegida por más de 2,000 policías y simpatizantes. Asegurar la libertad de reunión y de expresión en los países de la UE logró algunas victorias en el 2010 (Varsovia, Belgrado), pero las marchas por el orgullo LGBT continúan siendo amenazadas.

A lo largo de este proceso, ZNP ha ido ganando una perspectiva más profunda y amplia en cuanto al problema de discriminación, especialmente la discriminación de personas LGBT, logrando apoyo en la promoción e implementación de las demandas sobre la modernización de la educación sexual y las culturas escolares (introducción de la educación sexual obligatoria a partir del 2012), trabajando en el código de ética profesional de los docentes, que contiene disposiciones sobre la prevención de la discriminación y la renovación de su rol como sindicato de docentes en la sociedad actual. ZNP ha sido apoyado por el Comité de Igualdad de la CESE. ZNP trabaja en cooperación con GEW en Alemania y ZNP también comparte su experiencia con miembros de la IE en los países de Europa del Este.

Irlanda

La Asociación de Docentes de Escuelas Secundarias de Irlanda (ASTI, por sus siglas en inglés) estableció una Red Gay y Lésbica en el 2008 que se reúne regularmente. Sus miembros comparten experiencias y también identifican qué necesita hacer ASTI para promover el igual trato para maestros gays y lesbianas. Lesbian, Gay, Bisexual students in Post primary School, Guidance for Principal and Schools Leader fue lanzado en el 2010 por el Departamento de Ciencias y Educación, y la Gay Lesbian Equality Network (GLEN) en asociación con ASTI y TUI, entre otras. www.glen.ie/page.aspx?contentid=49&name=glen_publications

The Irish National Teachers' Organization (INTO)

Los docentes lesbianas, gay y bisexuales de INTO están



organizados desde el 2004. El grupo trabaja para apoyar a sus miembros. Trabaja en colaboración con los funcionarios de Igualdad de INTO y la Autoridad de la Igualdad de Irlanda en el abordaje de las secciones 37 (i) de la Ley de la Igualdad en el Empleo de 1998, 2004. Los miembros de la IE, INTO y ASTI trabajan en cooperación con TUI en estos temas.

Francia

El Secretario General de la IE participó en el coloquio “Contra la Homofobia y por la Diversidad en la Educación”, organizado por el colectivo de la educación que reúne a FSU, UNSA Education, SGEN-CFDT y UNEF, entre otros.

Suecia

Lärarförbundet (LR) en Suecia ha estado apoyando activamente los eventos por el orgullo en Suecia. El 1º de agosto del 2008, LR organizó el evento sobre Derechos LGBT en la Educación y la vida Laboral como parte del programa de EuroPride, realizado en Estocolmo, Suecia, del 25 de julio al 3 de agosto. El Secretario General de la IE fue uno de los funcionarios sindicales de primer nivel que participó en estos eventos apoyados por LR. Siguiendo esta buena práctica, Catelene Pashier, Secretaria Confederal de la CES, participó en el festival por primera vez, en colaboración con la red sindical All Clear en Suecia.

Holanda

La Conferencia Holandesa de AOB “Ayuden a los héteros. Cómo hacerlos activos” (Utrecht, 16 de abril del 2010) contó con la participación de la IE e incluyó cuatro talleres: ¿Saliedo del armario en tu escuela? ¿Cómo manejas comentarios negativos? ¿Tus colegas entienden lo que significa ser un maestro LGBT? Las escuelas deben estar orgullosas de tener docentes LGBT. La discusión y los intercambios revelaron los desafíos pendientes para los sindicatos incluso en un país con políticas muy avanzadas sobre derechos LGBT en la sociedad y en el sector educación.

Orgullo en Belgrado (Serbia, 10 de octubre)

La IE envió una carta de solidaridad a los organizadores de la marcha por la igualdad en Belgrado. La marcha del orgullo tenía una historia de ser uno de los desfiles por el orgullo LGBT más violentos en Europa. Las organizaciones de la sociedad civil, la comunidad LGBT y los aliados heterosexuales tuvieron éxito en lograr que el desfile del orgullo sea una realidad pacífica. TUS apoyó el desfile del orgullo. Dadas las circunstancias locales, la policía protegió a las participantes en la marcha de los ataques violentos por ultra nacionalistas. Es necesario trabajar más para que las personas LGBT puedan sentirse libres y seguras en público, en el trabajo y en sus vidas privadas.

Bratislava

El seminario “Sindicatos de la educación: construyendo respeto por la diversidad” se llevó a cabo del 3 al 5 de noviembre

en Bratislava, Eslovaquia, y contó con 30 participantes de 22 sindicatos en 15 países. El seminario fue altamente valorado por los participantes. Las recomendaciones del seminario fueron endosadas por el Comité Regional Pan Europeo de la IE, que se reunió en Luxemburgo el 10 de noviembre. También se lanzó una discusión moderada en diciembre en la Red de Mujeres de la CES (EWN).

Desde hace un tiempo, la IE ha estado trabajando estrechamente con la ILGA Europa, que fue invitada a hacer una presentación en el seminario de Bratislava. A su vez la IE participó en el Seminario de ILGA Europa sobre Empleo enfocándose en el trabajo con sindicatos, realizado en Bruselas, Bélgica, del 6-7 de octubre del 2010. Los participantes sindicales hicieron recomendaciones que fueron endosadas por el Comité Regional de la CES. Estas recomendaciones promueven la creación de climas de apoyo en diferentes niveles: políticas y prácticas, visibilidad del sindicato, compartir buenas prácticas y trabajar en cooperación con otros sindicatos, inclusión d iniciativas LGBT tales como ILGA-Europa que ha establecido una Red de Empleo para compartir documentos y materiales relevantes.

Actividades LGBT en Norte América

The National Education Association (NEA), uno de los miembros de IE más grandes, cree que una gran escuela pública es un derechos fundamental de cada niño y niña— libre de discriminación y hostigamiento, segura para todo el estudiantado, incluyendo aquellos que se identifican como gays, lesbianas, bisexuales y transgéneros. NEA publica una serie de informes sobre el estatus de grupos insuficientemente atendidos en la educación. El informe del 2009 sobre el estatus de los estudiantes gays, lesbianas, bisexuales y transgénero “Stepping Out of the closet, Into the light” informa sobre el desarrollo de la Cumbre Nacional de NEA sobre Temas LGBT en la Educación realizada en julio del 2008. También combina investigación sobre temas LGBT y delinea el trabajo programático de NEA para mejorar las vidas de los estudiantes y de sus miembros. www.nea.org/home/32071.htm

La Canadian Teachers Federation (CTF-FCE) aboga por sistemas educativos que sean seguros, acogedores, inclusivos y afirmativos para todas las personas de todas las orientaciones sexuales e identidades de género. Las iniciativas de la CTF abordan una gama de temas. CTF alienta a los maestros a usar formas apropiadas para cada edad para generar discusiones con sus estudiantes y desarrollar programas de sensibilización sobre minorías sexuales y de género y los efectos del heterosexismo y la homofobia en el contexto de aprendizaje. La CTF ha desarrollado una gama relevante de recursos como: “Challenging Silence, Challenging Censorship” (2007), The Gay-Straight Student Alliance (2006); Lessons learned: A collection of stories about LGBT issues (2005); “Seeing the Rainbow” (2002) producido en cooperación con ETFO (Elementary Teachers’ Federation of Ontario); y “Supporting transgender and transsexual students in K-12, a Guide for educator” a ser publicado en el 2011.

El Comité de Diversidad Sexual de las Centrales des syndicats du Québec (CSQ) en colaboración con muchos otros socios en el sector educación ha organizado una importante conferencia sobre homofobia. Bajo el título *Briser le silence: une responsabilité à partager* (Romper el silencio: una responsabilidad a ser compartida), la meta de la conferencia era reunir a 400 personas interesadas para discutir el problema de la homofobia y sus impactos en el éxito académico y las tasas de deserción de los estudiantes jóvenes. Un segundo objetivo era equipar a las personas interesadas con las herramientas necesarias para mejorar las formas en que intervienen en sus escuelas. www.colloque.homophobie2011.org

4. El Plan de Trabajo 2007 – 2011 de la IE

La prioridad estratégica, como se menciona al inicio de este documento, es defender y ampliar los derechos LGBT y vincularlos a otros derechos humanos y procesos de los movimientos sociales.

Primero (4.a.) trata sobre cómo las estrategias que apoyan los derechos (de los trabajadores, docentes, estudiantes) LGBT están avanzando (o no) en las diferentes regiones del mundo: cuáles son los ejemplos de progreso, dónde podemos identificar formas de reacciones violentas. ¿Cómo pueden las regiones y los miembros de la IE en parte defender, pero particularmente ampliar el progreso en derechos legales y sociales en sus países y regiones? Ello incluye compartir estrategias tanto para defender los derechos LGBT (algunas veces en un sentido social, algunas veces en un sentido legal) y en segundo lugar, ampliar dichos derechos a fin de convencer a los países que están rezagados en el reconocimiento de los derechos LGBT, legal y socialmente. Ello se puede realizar vinculando los temas LGBT estratégicamente a otros temas relevantes de derechos humanos y construyendo alianzas con movimientos sociales que trabajan contra la pobreza y por los ODM, Educación para Todos y Todas y de defensores de los derechos humanos que monitorean la implementación por los países de diferentes mecanismos disponibles como la Revisión Universal Periódica en el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, la CEDAW, entre otros.

Segundo (4.b), estas estrategias tienen que ver con cómo los derechos LGBT pueden ser trabajados dentro del avance general de “servicios públicos de calidad para todos y todas”. Ello implica trabajar dentro de las estructuras de la ISP y la IE, tanto como temas en sí mismos y como derechos LGBT como parte integral y reconocible de políticas y prácticas más amplias de servicios públicos sobre igualdad, anti-discriminación y de “tolerancia cero”. Estas estrategias que apuntan a lograr “servicios públicos de calidad para todos” también deberá defender el progreso LGBT contra los recortes económicos mundiales en servicios públicos y ampliarlos en tanto aún queda un mundo de mejoras necesarias antes de que los derechos LGBT hayan sido plenamente logrados en la educación, el empleo, la salud, la vivienda y otros servicios ya disponibles al público heterosexual (tales como perder un trabajo o una promoción debido al prejuicio, negar servicios en servicios de salud debido a restricciones en los seguros, restaurantes u hoteles, etc.). Vinculando los temas LGBT a temas más amplios de derechos humanos y de igualdad es posible plantear estrategias hacia la educación, salud y servicios públicos inclusivos para todos: incluyendo para las personas LGBT.

4a La IE defenderá y ampliará el progreso en los derechos legales y sociales LGBT a nivel nacional, regional e internacional, y vinculará su trabajo con el de otros actores que también trabajan sobre estos temas:

La primera prioridad, junto con la ISP y la CSI, es la despenalización de la homosexualidad en todo el mundo a través de una mayor sensibilización al interior de los sindicatos. En 76 países,

Actividades en el Asia Pacífico

La Séptima Conferencia Regional de la IE tuvo su primer caucus LGBT.

La Post Primary Teachers' Association Te Wehengarua de Nueva Zelanda

El Rainbow Taskforce for Safe Schools (Grupo de Trabajo Arcoiris para Escuelas Seguras) de la PPTA está trabajando desde hace cerca de 15 años ayudando a que las escuelas secundarias sean seguras y acogedoras para los estudiantes, miembros de la familia y docentes gays, lesbianas, bisexuales, transgénero e intersex. La PPTA también brinda recursos a las escuelas para que los usen en su trabajo para combatir la homofobia y la transfobia. La PPTA también es miembro de SS4Q (Safety in Schools for Queers), una organización paraguas. La PPTA apoyó el evento de educación y sindicatos durante la Conferencia de los Outgames del Asia Pacífico del 2011, bajo el tema “Dignidad, respeto y seguridad: voces queer fuertes en el Asia y el Pacífico”.

Actividades en Africa

La mesa redonda de discusión sobre las recomendaciones de un documento de referencia titulada “Assessing the Knowledge, Perceptions and Attitudes toward lesbians and gay men” fue postergada. El documento incluía una encuesta a 110 miembros de sindicatos de 19 afiliados en 13 países del África Occidental, Oriental, del Sur y Central. El estudio fue conducido en el 2005 por Pan African Teachers' Centre (PATC) por encargo de la Oficina Regional de IE en África. La organización de una actividad (sub) regional específica se ha convertido en un desafío en los últimos años. La organización del Tercer Foro de IE/ISP sobre Diversidad Sexual en Ciudad del Cabo, julio del 2011, será una importante oportunidad para abordar discusiones relevantes e intercambio de experiencias para los miembros de la IE en la región.

La justicia social es un objetivo importante por derecho propio, para el movimiento sindical. Sin embargo, también representa nuestro futuro. Para que el movimiento sindical crezca y tenga un futuro seguro, debemos llegar a todos los grupos y miembros potenciales que existen en nuestras sociedades.



mujeres y hombres que pueden ser maestros, enfermeros o estudiantes enfrentan acciones penales únicamente por razones de su orientación sexual. Dicha leyes de penalización también causan y perpetúan el estigma social, el chantaje y una amplia gama de intolerancia, discriminación y violencia. Además, cualquier país donde hay intentos por retroceder en el tiempo y re-penalizar los derechos LGBT necesita de la energía sindical para defender dichos derechos. En todos los países del mundo hay trabajo por hacer sobre la ampliación de los derechos LGBT y la libertad de identidad de género.

La IE, ISP y CSI asumen el trabajo conjunto con otros movimientos sociales y ONG, así como con políticos progresistas sobre estrategias de cambios legislativos en todos los países donde estas sean relevantes. Como parte de este trabajo, se debe reconocer que para ganar las batallas legales y sociales, las estrategias deben incluir estrategias educativas en las escuelas y en la esfera pública para contrarrestar la discriminación y la homofobia.

Los sindicatos han desempeñado y pueden desempeñar un papel importante para influir en las autoridades y las comunidades que reclaman igualdad para todos, sin importar su orientación sexual o identidad de género.

Ello implica que el movimiento sindical más amplio se involucre plenamente en los procesos referidos al respeto de todos los derechos humanos, la libertad de información y expresión, el desarrollo de procesos democráticos, el imperio de la ley (basado en los derechos humanos) y la transparencia y rendición de cuentas en todos los niveles de la sociedad.

Además, en regímenes y países relativamente represivos, esta prioridad demanda a las organizaciones miembro de la Internacional de la Educación que ejecuten plenamente las políticas de la IE en asuntos LGBT, que brinden información objetiva sobre la orientación sexual o la identidad de género, y garanticen que tanto docentes como estudiantes LGBT tengan pleno acceso a las escuelas y universidades, en tanto representan derechos humanos y libertad académica.

Esto implica que los programas y materiales de capacitación docente incluyan currículos de habilidades para la vida, la educación sexual e imágenes positivas de la diversidad sexual y las identidades de género.

Los miembros de la IE pueden desarrollar redes (a nivel nacional y regional) de personas que trabajan en institutos de capacitación docente, universidades y en institutos educativos que luego cooperen con diversas comunidades LGBT y una diversidad de movimientos sociales y de derechos humanos que trabajan por brindar materiales educativos, módulos de capacitación y diversos otros instrumentos educativos como debates públicos sobre estos y otros temas relacionados.

Estas redes de múltiples personas interesadas pueden posteriormente influir a nivel nacional y/o local en Ministerios de Educación, Salud, Justicia y del Interior, organizaciones estudiantiles, asociaciones de padres de familia, organizaciones religiosas. Se puede solicitar apoyo a toda una gama de instituciones mundiales que han realizado trabajo significativo en el área y cuentan

con políticas, materiales y buenas prácticas: UNESCO, UNIFEM, UNICEF, Campaña Mundial por la Educación para Todos, Amnistía Internacional y Human Rights Watch, organizaciones y movimientos de mujeres, contra la pobreza y de desarrollo.

Recomendaciones específicas para la discusión:

La IE:

- Movilizará acciones de solidaridad entre las organizaciones miembro contra cualquier violación de los derechos LGBT, y particularmente, en el mundo laboral;
- Desarrollará diálogos que examinarán las actitudes y creencias de los sindicatos de la educación sobre sexualidad y homosexualidad, también estereotipos educativos en materiales educativos, brindando oportunidades a miembros de la IE interesados en trabajar sobre estos temas que afecten los ambientes educativos;
- Solicitará a sus miembros que promuevan el Día contra la Homofobia (17 de mayo) en todos los países del mundo (particularmente en aquellos donde los derechos LGBT aún no son reconocidos);
- Lanzará y mantendrá una plataforma en línea (página web interactiva) para el intercambio entre sindicatos de la educación específicos que trabajan sobre estos temas;
- Reunirá y compartirá datos cuantitativos y cualitativos, en la forma de estudios de caso o encuestas, a fin de monitorear la extensión y naturaleza de la discriminación legal y social por razones de orientación sexual o identidad de género, incluyendo acceso a servicios públicos.

4.b DEFENDIENDO y AMPLIANDO y VINCULANDO los derechos LGBT en “servicios públicos de calidad para todos y todas” tanto como tema en sí mismo y como parte integral y reconocible de políticas y prácticas más generales de servicios públicos con igualdad, anti-discriminación y de tolerancia cero.

En la ISP y en la IE hay una creciente tradición de trabajo conjunto sobre los derechos LGBT y de identidad de género como temas en sí mismos, en el sentido de que la calidad de los servicios públicos no es “para todos” a menos que trabajadores y personas usuarias (o en términos de la IE, docentes y el estudiantado) LGBT y de género diverso puedan tener pleno acceso a sus derechos: a la educación, la salud, la seguridad social y a los derechos de parejas registradas del mismo sexo incluyendo derechos parentales, seguro, vivienda, pensiones. Es claro que cada uno de estos derechos que son considerados bastante normales para las parejas heterosexuales, en algunos lugares, plantea un problema para la comunidad LGBT, en ocasiones, con resultados devastadores. Considere a la pareja de toda una vida que no tiene derecho a tomar una decisión médica, manejar reclamos al seguro, licencia por enfermedad para cuidar a su pareja, descuentos en los impuestos, o que tiene que dejar el funeral de su pareja a un miembro de la familia que siempre ha negado su orientación sexual y la de su pareja. Considere los problema que enfrenta

una madre al asumir la responsabilidad sobre los hijos biológicos de su pareja lesbiana, cuando ella no puede “adoptarlos” o “reconocerlos” como propios (que en general los hombres pueden hacer aún cuando no tengan ningún vínculo biológico con los niños), o cuando no se permite que las parejas del mismo sexo matriculen a su niño en la escuela que desean.

Cada regulación de este tipo que debe ser cambiada requiere de una negociación detallada sobre las especificidades de un país o estado en particular. Y algunas veces hay ejemplos de retrocesos burocráticos. Pero es posible compartir soluciones, estrategias y tácticas – y es allí donde los esfuerzos de establecimiento de redes de la IE-ISP pueden ser de vital importancia.

Dentro de la IE específicamente se ha realizado trabajo para desarrollar educación sexual más comprehensiva, algunas veces dentro del currículo de habilidades para la vida. Pero es claro que las autoridades de la educación y docentes algunas veces tienen temor de usar este material cuando es demasiado explícito sobre la mención de la homosexualidad. Sin embargo, si el trabajo es llevado bajo la cobertura de “escuelas seguras” o “educación inclusiva” algunos docentes pueden usar dichos conceptos holísticos sin ser específicos sobre temas LGBT y de identidad de género, por lo que puede convertirse en un ejercicio de evasión.

Recomendaciones específicas para la discusión en el tercer Foro de IE-ISP sobre Diversidad Sexual del 18 al 19 de julio antes del Congreso Mundial de la IE en Ciudad del Cabo, julio del 2011.

La IE:

- Vinculará las actividades de sindicatos de la educación y facilitará el acceso a información práctica sobre temas relacionados a la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género en los sindicatos y el sector educación;
- Compartirá información relevante sobre lo que necesitan saber el profesorado y el personal de educación sobre estos temas a través de la distribución de un boletín en línea periódico;
- Promoverá las escuelas seguras para todos y todas, estudiantes y docentes. Aumentará el intercambio de buenas prácticas que promuevan el pleno respeto de los derechos humanos y sindicales, incluyendo la aceptación, comprensión y respeto de las identidades LGBT;
- Invitará a organizaciones miembros a presentar ponencias (estudios de caso) que aborden las buenas prácticas de cómo manejar los desafíos que estos temas plantean para los sindicatos (por ejemplo, condiciones laborales, negociación colectiva, clima laboral y trato justo);
- Organizará un seminario sindical específico previa a la tercera Conferencia sobre Derechos Humanos LGBT de los Outgames Mundiales a realizarse en Antwerp, en agosto del 2013;

- Desarrollará materiales sobre educación inclusiva, escuelas seguras y servicios públicos de calidad para todos y todas, que muestren explícitamente las interconexiones entre estos temas y los derechos LGBT y la identidad de género;
- Promoverá la organización de al menos una actividad (sub) regional sobre temas relacionados antes del próximo Congreso de la IE en el 2015;
- Promoverá el derecho al trabajo decente en un ambiente abierto y seguro, y el derecho a organizarse en sindicatos y a disfrutar del respeto, la protección, la promoción y la plena participación dentro de los sindicatos;
- Trabajará con la ISP y la CSI y otras iniciativas relevantes para desarrollar materiales y módulos de capacitación a fin de abordar la discriminación y formas más o menos sutiles de homofobia y hostigamiento de género en sus propias filas, en el sindicato.



Anexo No 2:

La Declaración de Porto Alegre de IE-ISP

EDUCACIÓN INTERNACIONAL (EI) y la INTERNACIONAL de los SERVICIOS PÚBLICOS (ISP) Declaración Primer Foro Lésbico, Gay, Bisexual y Transgénero (LGBT)

Las y los participantes del Primer Foro Lésbico, Gay, Bisexual y Transgénero (LGBT) de la IE/ISP, reunidos en la ciudad de Porto Alegre (Brasil) del 19 al 21 de julio de 2004,

Recordando la importancia de la dignidad inherente y la igualdad e inalienabilidad de derechos de todos los seres humanos como base de la libertad, la justicia social y la paz en el mundo;

Reafirmando los principios de universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos, cuyo pleno cumplimiento requiere de la eliminación de toda forma de discriminación;

Haciendo un llamado a los miembros de Internacional de la Educación (IE) y la Internacional de los Servicios Públicos (ISP) a reconocer que todos y todas somos responsables de asegurar que los derechos humanos sean reafirmados a través de nuestras maneras de pensar y en nuestras acciones;

Observando el progreso logrado durante las últimas décadas hacia la erradicación de la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género;

Preocupadas/os por los obstáculos que aun persisten en muchos países para el goce pleno de los derechos civiles y políticos, así como económicos, sociales y culturales de todas las personas, particularmente de aquellas que son excluidas o discriminadas por razón de género, raza, grupo étnico, nacionalidad, discapacidad, religión o condición socioeconómica;

Preocupadas/os de que los derechos de las minorías sexuales no sean explícitamente reconocidos en la mayoría de normas e instrumentos internacionales y nacionales; y que, por tanto, la discriminación y la desigualdad basada en la orientación sexual y la identidad de género continúan persistiendo en diferentes niveles, incluyendo en el empleo; el acceso a servicios públicos; el derecho penal y civil; la falta de reconocimiento legal de relaciones personal atípicas como las uniones de parejas del mismo sexo, y las parejas de hecho; la falta de apoyo a trabajadores / as jóvenes gay, lesbianas, bisexuales y transgénero; y las necesidades específicas de las personas transgénero;

Convencidas/os de que el centro laboral debe ser un espacio libre de toda forma de discriminación, incluidos el asedio y la violencia, y que los sindicatos deben jugar un papel importante en asegurar el pleno respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de todos los trabajadores y trabajadoras;

Reconociendo que las campañas por la igualdad de derechos para los trabajadores/as GLBT serán fortalecidas si son integradas exitosamente en campañas más amplias de derechos

a nivel nacional, regional e internacional;

Tomando en cuenta las constituciones tanto de la Internacional de la Educación (IE) como de la Internacional de los Servicios Públicos (ISP) así como de una serie de políticas y resoluciones aprobadas tanto por EI y PSI;

Reconociendo el trabajo realizado en materia LGBT así como los resultados obtenidos por sindicatos afiliados a la IE y la ISP;

Las y los participantes del Primer Foro Lésbico, Gay, Bisexual y Transgénero (LGBT) de la IE/ISP solicitan a la IE y la ISP que recomienden

A la Organización Internacional de Trabajo (OIT)

- Referirse explícitamente a la discriminación laboral basada en la orientación sexual o identidad de género en sus programas y planes de acción, particularmente en el plan de acción de seguimiento al Informe Mundial sobre Discriminación adoptado por el Consejo de Administración en noviembre 2003;
- Desarrollar y difundir pautas relacionadas a la eliminación de la discriminación basada en la orientación sexual o la identidad de género, y difundir información sobre las mejores prácticas;
- Brindar apoyo técnico a las contrapartes sociales (gobiernos, empleadores y trabajadores) para evaluar las prácticas de empleo y en el lugar de trabajo a fin de detectar y eliminar la discriminación basada en la orientación sexual o identidad de género en el sistema educativo y la provisión de servicios públicos;
- Recopilar un compendio de Condiciones Laborales enfocado en las mejores prácticas relacionadas a la promoción de derechos laborales y sindicales de las y los trabajadores/as y empleados/as lesbianas, gay, transgénero y bisexuales;
- A suscribir su código sobre HIV/SIDA, que contiene principios fundamentales para el desarrollo de políticas y guía práctica, así como a todos los sindicatos a poner en práctica el mencionado código;

A la UNESCO y a los programas de Educación para Todos (EPT)

- Incluir en sus materiales y herramientas de capacitación temas relacionados a la diversidad sexual y las raíces culturales, sociales e históricas de la discriminación, y plantear recomendaciones sobre formas de erradicar toda forma de práctica discriminatoria.

A ONUSIDA

- Desarrollar programas que sean diversos, y contengan referencias no discriminatorias a la sexualidad humana y el

género; y sus vínculos con las causas de la pobreza.

A las organizaciones no gubernamentales

- Trabajar en acciones y campañas específicas para retirar todos los obstáculos que persisten en muchos países para el pleno goce de los derechos civiles y políticos, así como económicos, sociales y cultural de todas las personas;
- Documentar la discriminación en el centro laboral y coordinar acciones conjuntas con sindicatos a nivel nacional, regional e internacional;
- Intercambiar información, análisis y mejores prácticas con los sindicatos a fin de mejorar la calidad y el impacto del trabajo contra toda forma de discriminación.

A los gobiernos

- Promover, proteger y exigir respeto hacia las normas existentes para la promoción de los derechos humanos y la no-discriminación por motivo alguno;
- Modificar la legislación nacional para erradicar la discriminación basada en la orientación sexual, la identidad de género o el estado civil, incluyendo leyes que penalicen las relaciones entre personas del mismo sexo; y erradicar provisiones que exigen de obligación, por ejemplo a las organizaciones religiosas;
- Otorgar a las parejas del mismo sexo la plena protección de la ley en las áreas de derechos a pensión y a la herencia, derechos de adopción, de impuestos, de acceso a vivienda, servicios de salud, y en todas las áreas donde actualmente existan políticas y prácticas discriminatorias;
- Asegurar el acceso más amplio y temprano posible a una educación pública de calidad, libre de prejuicios, para empoderar a las personas, incluyendo a las mujeres y las niñas, permitiéndoles que tomen sus propias decisiones;
- Asegurar que la educación sexual y los materiales, campañas y servicios de atención a la salud incluyan información relativa a las lesbianas, gays, bisexuales y personas transgénero y sus necesidades;
- Eliminar todas las prácticas discriminatorias relacionadas a las personas viviendo con VIH/SIDA, especialmente en el lugar de trabajo, incluyendo despidos o transferencias arbitrarias.

Las y los participantes del Primer Foro Lésbico, Gay, Bisexual y Transgénero (LGBT) de la IE/ISP adicionalmente solicitan a la IE y la ISP:

- Reafirmar el compromiso inequívoco de la IE y ISP y sus organizaciones afiliadas a brindar su pleno apoyo a los derechos de las y los trabajadores/as gay, lesbianas, bisexuales y transgénero;
- Solicitar a la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CIOSL) que establezcan una red de trabajadores/as LGBT y desarrollen programas para trabajar asuntos como la orienta-

ción sexual y la identidad de género;

- Desarrollar un plan de acción que pretenda la cooperación con otras confederaciones mundiales para trabajar en la protección de los y las trabajadoras LGBT contra la discriminación;
- Presentar un caso de prueba a la OIT en relación a la aplicación de la Convención 111 de los derechos de los trabajadores y trabajadoras;
- Adoptar e implementar resoluciones sobre los derechos de LGBT y alentar a las organizaciones afiliadas a adoptar e implementar resoluciones similares;
- Tratar explícitamente temas como la discriminación por orientación sexual y la identidad de género como temas que conciernen a mujeres en las estructuras de mujeres de la IE y la ISP;
- Desarrollar programas y materiales de capacitación de construcción de capacidades, especialmente orientados a ayudar a las organizaciones afiliadas a desarrollar nuevas capacidades sobre temas LGBT;
- Organizar sesiones de capacitación del personal sobre diversidad, incluyendo la orientación sexual, a fin de desarrollar estrategias y herramientas para evaluar el progreso en temas de anti-discriminación;
- Establecer una base de datos y un servicio de información en la web para intercambiar información sobre casos, políticas, legislación, noticias de los afiliados y mejores prácticas;
- Alentar a las organizaciones afiliadas a adoptar políticas y mecanismos para detectar y eliminar la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género, e incluir de manera transversal temas relacionados en la agenda de negociación colectiva;
- Alentar a las organizaciones afiliadas para que establezcan estructuras consultivas de trabajadores/as LGBT;
- Revisar y ampliar los programas de igualdad en los asuntos sobre orientación sexual e identidad de género;
- Tomar parte en campañas en casos de violaciones de derechos humanos, por ejemplo asesinatos y encarcelamiento de activistas LGBT;
- Tomar parte en campañas contra el asedio y la violencia hacia jóvenes LGBT y dirigidas a prevenir el suicidio entre jóvenes;
- Presentar informes periódicos a sus respectivas Consejos Directivos sobre el progreso de los afiliados en el establecimiento de estas estructuras consultivas;
- Implementar un segundo Foro Internacional LGBT de la IE/ISP antes del Congreso de la ISP en el 2007;
- Brindar los recursos humanos y financieros necesarios para la implementación de las actividades de seguimiento recomendadas por el Foro.

Adicionalmente, las/los participantes del Primer Foro



Internacional Lésbico, Gay, Bisexual y Transgénero de la IE/ISP solicitan a la IE y la ISP que alienten a sus afiliadas a fin de que:

- Promuevan la educación en derechos humanos y sindicales que cree conciencia sobre los temas relacionados a la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género;
- Adopten políticas y mecanismos para detectar y eliminar la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género tanto dentro de sus propias estructuras como en el lugar de trabajo, y que incluyan temas GLBT de manera transversal en sus negociaciones colectivas;
- Establezcan estructuras consultivas de trabajadores/as LGBT;
- Trabajen con los gobiernos locales a fin de promover cambios en las actitudes relacionadas a toda forma de discriminación, incluida la orientación sexual;
- Establezcan redes con organizaciones existentes de derechos humanos y organizaciones gay, lésbicas, bisexuales y transgénero, a fin de promover y proteger los derechos humanos y laborales de todas las personas en el centro laboral, sin importar su orientación sexual o identidad de género;
- Asegurar que en el desarrollo de políticas sobre VIH/SIDA en el lugar de trabajo, los derechos de los y las trabajadores/as LGBT afectados/as sean protegidos.

Finalmente, las/los participantes del Primer Foro Internacional Lésbico, Gay, Bisexual y Transgénero de la IE/ISP solicitan a la IE y la ISP

- A establecer un Grupo de Dirección a partir de este Foro para que aconseje y asista al Consejo Ejecutivo en la implementación de las actividades de seguimiento recomendadas, este grupo debería estar compuesto por un número igual de representantes de la IE y la ISP.

Porto Alegre, 21 de julio del 2004

Anexo No 2:

LA INTERNACIONAL DE LA EDUCACIÓN (IE) y LA INTERNACIONAL DE SERVICIOS PÚBLICOS (ISP)

Segundo Foro Internacional Lésbico, Gay, Bisexual y Transgénero (LGBT)

Recomendaciones a las Juntas Ejecutivas de la IE y la ISP del Foro LGBT en Viena

Los delegados del segundo Foro LGBT de IE/ISP reunidos en Viena, reafirman la Declaración de Porto Alegre, reconocen el progreso logrado a la fecha en su implementación y recomiendan que la IE y la ISP continúen avanzando sobre las recomendaciones del documento, con especial énfasis en las siguientes áreas:

- a. Revisar la estructura y las actividades del Comité Directivo.
- b. Promover el uso de la publicación "Trade Unionists Together for LGBT Rights".
- c. Fortalecer y ampliar las actividades relacionadas a los temas LGBT a nivel regional.
- d. Fomentar los proyectos de asociación entre afiliados.
- e. Promover y ampliar la página web incluyendo entre otros temas:
 - i. Mejores prácticas
 - ii. Acuerdos de negociación colectiva
 - iii. Actividades legales exitosas.
- f. Continuar y ampliar la interacción con la OIT y otras agencias y organizaciones internacionales.
- g. Aumentar la visibilidad de la igualdad transgénero.
- h. Incluir temas LGBT en las campañas de la IE y la ISP, incluyendo, en particular, la campaña por Servicios Públicos de Calidad.

También se recomienda que el Foro continúe en conjunción con los congresos mundiales alternados de la IE y la ISP.

Más aún, el Foro solicita la asignación recursos apropiados para fomentar sus recomendaciones.

Viena, setiembre del 2007



Internacional de la Educación
6º Congreso Mundial





Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

www.ei-ie.org

Sede de la IE

Education International
8th floor, ITUH
5, bd du Roi Albert II
B-1210, Brussels
Belgium
Tel: +32-2 224 06 11
Fax: +32-2 224 06 06
Email: headoffice@ei-ie.org

Oficina regional de la IE en África

Education International (EIRAF)
24 Tanbu Street
East Legon, DTD 216
Madina
Accra, Ghana
Tel: +233-30 2 501 200
Fax: +233-30 2 506 681
Email: eirafoffice@ei-ie.org

Oficina subregional de la IE en el Caribe

Education International (EI Caribbean)
PO Box BB16
Babonneau (Castries)
St. Lucia
Tel: +1 75 84 50 52 47
Fax: +1 75 84 50 52 47
Email: virginia.albert@ei-ie.org

ETUCE - Oficina regional de la IE en Europa

9th Floor, ITUH
5, bd du Roi Albert II
B-1210, Brussels
Belgium
Tel: +32-2 224 06 92
Fax: +32-2 224 06 94
Email: secretariat@csee-etu.org

Oficina regional de la IE en Asia-Pacífico

Education International (EIAP)
53-B Jalan Telawi Tiga
Bangsar Baru
59100 Kuala Lumpur
Malaysia
Tel: +60 32 28 42 140
Fax: +60 32 28 47 395
Email: eiap@eduint.com.my

Oficina regional de la IE en Latinoamérica (EILA)

Internacional de la Educación
De Casa Matute Gomez, 200m Este,
250mSur
Edificio Tenerife, Oficina N2
Barrio Lujan
San Jose
Costa Rica
Tel: 00506 22 2 3 77 97
Fax: 00506 22 22 08 18
E-mail: america.latina@ei-ie-al.org

Informes de Progreso

Libro 2A

Informes de Progreso



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Sede

5, Bd du Roi Albert II
1210 Bruselas, Bélgica
Tel +32 2 224 06 11
Fax +32 2 224 06 06
headoffice@ei-ie.org
<http://www.ei-ie.org>

© 2011 Internacional de la Educación
Impreso en Ciudad del Cabo, Sudáfrica, por Megaprint

Impreso en papel reciclado Cocoon™ offset



ISO 14001
ISO 9001